

**Forsvarets stabsskole  
Våren 2009**

**Masteroppgave**

## **Implementering av en profesjonskultur**

*En kvalitativ studie av profesjonskultur og profesjonsfellesskap i*

*Telemark bataljon*

**Kjell Rune Forsjord**



## **Implementation of a Military Ethos –**

A Qualitative Study of Military Ethos and Military Profession in Telemark Battalion

### **English Summary**

The Norwegian Military Ethos is an outcome of the adaption from an existential defence force to a functional expeditionary force. The Chief of Defence (CoD), General Sverre Diesen has called for a cultural sloughing of the military profession that will lead to an extensive focus on unit- and profession based identities for the Norwegian soldier. To what extent and by what characteristics this cultural re-programming has caused effect in the units, are yet to be seen. Little research has been done on this subject, which is the main reason for this qualitative study of the Telemark Battalion.

With a basis on the only fully professional Army battalion, this study aims at to what extent the new Military Ethos has been implemented to Telemark Battalion and what factors that can give an explanation to the degree of implementation. Five officers, all with platoon level experience from operations overseas, affiliated to Telemark Battalion, are the focus of this study. Through interviews they have shared their views on what primary groups by which they identify themselves and what their characteristics are. Even more so, they have explained what factors which have been crucial in order to create a military ethos on their level. The findings suggest that their primary groups are summed up to be: the combined arms system around the company battle group, the professional soldier community and the officer corps. They also shared their views on other groups that were part of their identity, in the study referred to as secondary groups and informal groups. The findings have been studied through a theoretical lens.

The two main factors which they see as crucial for the military ethos on lower level is, mutual operational experience and continuity. They see Telemark battalion's experiences in Afghanistan, as far more influential on the military ethos, than incentives and regulations initiated back home. They see continuity as a necessity for maintaining a proper level on the combined arms system. Other factors, together with the above, leads to the impression that there is no sufficient basis for a military ethos, as the CoD demands, in Telemark battalion.

Not all of the five officers are comfortable with the normative military ethos and military profession, suggesting that the unit should be the basis for their greater purpose. And they did not agree that the instrumental value of the military achievement should be their only focus. They seek purpose in a just cause. That suggests that the military ethos, due to various factors, of which some are analyzed in this study, is just partly present in the Telemark battalion.

## Innhold

<b>English Summary .....</b>	<b>3</b>
<b>1 Innledning.....</b>	<b>5</b>
1.1 TEMAET .....	5
1.2 PROBLEMSTILLING.....	5
1.3 DISPOSISJON .....	8
<b>2 Metode .....</b>	<b>10</b>
2.1 METODISK TILNÆRMING.....	10
2.2 TROVERDIGHET.....	11
2.3 BEKREFTBARHET.....	12
2.4 ANALYSE AV DATA .....	15
<b>3 Teoretiske og normative perspektiver.....</b>	<b>17</b>
3.1 MILITÆR PROFESJONSKULTUR .....	17
3.2 NORMATIVE AUTORITATIVE DOKUMENTER .....	21
<b>4 Fellesskap i Telemark bataljon.....</b>	<b>24</b>
4.1 TELEMAR BATALJONS UTVIKLINGSPROSESS .....	24
4.2 RELEVANT OG ETTERSURT? .....	25
4.3 PRIMÆRFELLESKAP.....	26
4.3.1 Samvirkesystemet kompani .....	26
4.3.2 Samvirkesystemet troppen.....	28
4.3.3 Laget.....	29
4.3.4 Det profesjonelle fellesskap .....	32
4.3.5 Offiserskorpset .....	34
4.4 SEKUNDÆRFELLESKAP .....	34
4.4.1 Telemark bataljon .....	34
4.5 UFORMELLE FELLESKAP.....	36
4.5.1 Gamle Tmbn.....	36
4.5.2 Andre uformelle fellesskap .....	37
4.6 OPPSUMMERING FELLESKAP.....	39
<b>5 Forhold og prosesser som virker på profesjonskulturen .....</b>	<b>41</b>
5.1 VERDIER, MENING OG LEGITIMITET .....	41
5.2 ATTRIBUTTER, TRADISJON OG HISTORIE, HOLDNINGER OG KRAV .....	53
5.3 RAMMEFAKTORER SOM PÅVIRKER PROFESJONSKULTUREN .....	60
5.4 OPPSUMMERING FORHOLD SOM VIRKER PÅ PROFESJONSKULTUREN I TMBN.....	64
<b>6 Avslutning .....</b>	<b>66</b>
6.1.1 Veien videre.....	71
<b>Definisjoner og forkortelser.....</b>	<b>72</b>
<b>Litteraturliste .....</b>	<b>73</b>
<b>Websider.....</b>	<b>76</b>
<b>Vedlegg 1: Informasjon og samtykke .....</b>	<b>78</b>
<b>Vedlegg 2: Intervjuguide .....</b>	<b>80</b>

## 1 Innledning

### 1.1 Temaet

Forsvaret har gjennomgått store endringer både i struktur og innretning etter den kalde krigens slutt. Endringen er resultat av utvikling på to områder. Den ene er fravær av eksistensiell trussel mot norsk territorium og NATO etter Warszawa paktens fall. Det andre skyldes en internasjonal utvikling hvor opinionen i vestlige land følte seg forpliktet til å reagere overfor problemer andre steder i verden. Det første førte til avvikling av invasjonforsvaret og mobiliseringshæren i de fleste vestlige land, deriblant Norge. Det andre førte til etablering av innsatsstyrker som kunne deployere på kort varsel til problemområder i andre verdensdeler.

Nedbygging av det territorielle Forsvaret i Norge førte til at en lang rekke staber, avdelinger og garnisoner ble lagt ned. Parallelt ble nye avdelinger opprettet, øremerket for innsats utenfor landets grenser. Forsvaret gikk fra en eksistensiell til instrumentell tilnærming.<sup>1</sup> Dette har forsvarssjef Sverre Diesen også understreket behovet for: ”*Det nye norske forsvaret må altså, parallelt med sin ytre omstilling, også gjennomgå et kulturelt hamskifte – fra det typiske militärsforsvarets forankring i de høyeste idealer til en kultur bygget på sterk profesjons- og avdelingsidentitet*”.<sup>2</sup> Dette synet kan også forankres i Forsvarets Fellesoperative doktrine 2007(FFOD 07) som slår fast at identiteten skal knyttes opp i den militære profesjon, hvor: ”*Kjernen i den militære profesjon er gjennomføring av operasjoner*.”<sup>3</sup> Det vil si kjernen er instrumentell. Videre slår den fast at ”*Det er en del av profesjonsfellesskapet å akseptere alle Forsvarets oppgaver, nasjonalt og internasjonalt*.”<sup>4</sup> Det kan tolkes som at det er profesjonsfellesskapet som skal stå for mening og legitimitet hos den enkelte. Videre at en skal identifisere seg med ekspedisjonsvillighet.

I omstilling av Forsvaret i nyere tid så har det pågått et kulturelt hamskifte. De organisasjonskulturelle konsekvensene har i mindre grad blitt analysert etter denne endringen.

### 1.2 Problemstilling

Et sentralt spørsmål er hvorvidt det normative synet på profesjonsidentitet som vi finner i doktrinen og hos forsvarssjefen gjenspeiler seg empirisk. Dette var en sentral problemstilling i Rino B. Johansen sin masteroppgave i 2007. Gjennom kvantitative analyse fant han en samvariasjon mellom erfaringer fra operasjoner utenlands og øket grad av profesjonalisme i sin studie av Kystjegerkommandoen (KJK). Han har avdekket det han kaller profesjonalismen som

---

<sup>1</sup> Diesen 2005 s. 164

<sup>2</sup> Diesen 2008 avsnitt 9

<sup>3</sup> FFOD 2007 s. 157

det nye yrkesforståelsen. Dette går mot tidligere empiri og bekrefter til dels forsvarssjefen mål om en profesjonalisme som yrkesforståelse som erstatning for det tradisjonelle nasjonale idealfellesskap.

En annen relevant masterstudie som tematiserer dette spørsmålet er Ole M. Brunborgs masterstudie fra 2008. Han fant i sin masterstudie at det var et gap mellom dagens profesjonskultur på overordnet nivå og den på lavere nivå. Han mente den eneste forbindelsen var den språklige innpakningen. Ved sammenligning av krigerkultur i Norge ved begynnelsen av to århundrer og mener å kunne vise at krigerkulturen på lavt nivå var tilnærmelesvis uforandret. Derimot fant han ut at profesjonskulturen på overordnet nivå, militærkulturen, hadde blitt endret i takt med samfunnets kulturelle grunnverdier. Han påviste at det var et gap mellom overordnet og lavere nivå i dag.

Forholder det seg slik det er beskrevet hos Brunborg og Johansen? Brunborg har basert seg på omfattende dokumentstudie fra to tidsperioder. Han har sett på Telemark bataljons (Tmbn) som et eksempel på en krigerkultur på lavere nivå, men har studert den ut fra foreliggende dokumenter om verdigrunnlag og soldatkodekser. Han anbefaler i sine implikasjoner at for å undersøke hvorvidt dette kulturelle gapet eksisterer empirisk, bør det undersøkes grundigere ved intervjuer. Johansen har fokusert på en unik og relativt liten avdeling hvor hans funn er basert på en omfattende spørreundersøkelse. Johansen sier i sin konklusjon at fenomenet som er avdekket kan være årsak i KJK sin spesielle utviklingsprosess og at dette kan hende at de står i en empirisk særstilling. Dette tematiserer et annet sentralt spørsmål som skal drøftes mer utdypende senere: Hvilken betydning organisasjonskulturelle forhold har for etablering og utvikling av profesjonsidentitet.

KJK og Tmbn er militære organisasjoner som i utgangspunktet skulle være sammenlignbare. I begrenset grad vil imidlertid de to masteroppgavene kunne avdekke likheter og forskjeller med hensyn til profesjonsforståelse. Dette grunnet ulik metodikk og begrepsbruk. En mulig forskjell mellom de to organisasjonene kan antydes med utgangspunkt i sammenligning mellom de to masteroppgavene. Mens profesjonsidentiteten i KJK fremstår som enhetlig, fremstår profesjonsidentiteten i Tmbn med større grad av fragmentering, primært knyttet til elitenivå og grunnivå. Det fremstår i lys av dette som interessant å undersøke nærmere empirisk profesjonsidentiteten i Tmbn og hvilke organisasjonsmessige faktorer som kan forklare den. Sett

---

<sup>4</sup> FFOD 2007 s. 159

opp mot den overordnede normative doktrinen så skulle en forvente å finne tilsvarende også i andre avdelinger.

FFOD 07 gjenspeiler samfunnets verdier og er sånn sett et middel for å harmonisere dette inn i den militære profesjonen. Det den ikke gjør er å problematisere dette opp mot de utfordringer som møter den militære yrkesutøveren på lavere nivå. Det gjør langt på vei Forsvarssjefen, men han er av en bestemt oppfatning av hva slags felleskap og kultur det bør være. Det samme har den nylig tiltrådte generalinspektør for Hæren, Sverre Opedal, som i sin tiltredelsestale flagget videreutvikling av profesjonskulturen som sin kampsak.<sup>5</sup> Utfordringen består i å få avdekket hva slags fellesskap dagens militære yrkesutøver faktisk identifiserer seg med. Har de som Johansen beskriver, en bevegelse mot profesjonsfellesskapet, eller har de andre fellesskap de mener de er en del av?

Videre fremmer FFOD 07 et normativt ideal om at man i den militære profesjon er offiser, man jobber ikke som offiser. Det innebærer en forventning eller et krav om at man er noe mer enn en yrkesutøver. I følge Diesen skal man ikke finne beveggrunner for sin identitet i formålet med oppgaven, men i intern anerkjennelse hos sin profesjon og avdeling.<sup>6</sup> Det er derfor en utfordring i å finne ut hva som er meningsbærende for at noe velger å tre inn i denne profesjonen. FFOD 07 avgrenser seg til at alle som bærer uniform er en del av vår profesjon, og at den ikke svekkes av den enkelte identifiserer seg med sin primærrolle. Utøvelse av en primærrolle forutsetter en struktur. I denne strukturen er det mange premissleverandører som sånn sett ikke faller inn under overliggende militære normative idealer eller krav. Utfordringen ligger i å finne ut i hvilken grad man er i stand til å dyrke en profesjonskultur i dagens forsvar. Videre er det en utfordring i å finne ut om det er faktorer som påvirker den enkeltes profesjonsidentitet og avdelingenes grunnlag for å skape en profesjonskultur på lavere nivå. Har de internalisert og rendyrket en krigerkultur som Brunborg fant sporet av?

Det foreligger lite empiri på hvordan den nye profesjonskultur og den nye felles militære profesjonsidentitet har blitt internalisert i Forsvaret. Det gjør denne masterstudien relevant. Det kan derfor være hensiktsmessig å se hvorvidt det forholder seg slik som det overordnede normative ideal forretter. Derfor synes det relevant å kikke på de utfordringer som er skissert opp i spenningen mellom FFOD 07 og Diesen, og de som skal etablere sin profesjonsidentitet med basis i sin avdelingskultur. Det føles derfor opportunt å ta utgangspunkt i en av Forsvarets

---

<sup>5</sup> Hærens fremste soldat. "Hva er dine kampsaker? – En sterk profesjonskultur har i seg veldig mye, som ekspertise, identitet, avdelingstilhørighet og ikke minst yrkesstolthet. Videreutviklingen av profesjonskulturen er derfor viktig for meg". Forsvarsnett 2009.

<sup>6</sup> Diesen 2008 avsnitt 6 og 8

fullvervede avdelingene og se om en der finner en resonans opp mot det FFOD 07 og Diesen foreskriver for den nye militære profesjonen.

Det kan på bakgrunn av denne drøfting av problemformuleringen derfor være grunn til å reise problemstillingen:

*I hvilken grad er profesjonskultur som definert av Diesen og FFOD 07 implementert i Telemark bataljon, og hvilke faktorer kan forklare graden av implementering?*

Med bakgrunn i de utfordringer som er skissert opp, og problemstillingen kan det være aktuelt å formulere dette i tre tema som muliggjør en operasjonalisering av problemstillingen.

Ett tema er å finne ut hva slags fellesskap personen i uniform faktisk identifiserer seg med. Dernest om det er andre fellesskap de identifiserer seg med og hva som kjennetegner dem. På bakgrunn av dette kan det tolkes hvorvidt de identifiserer seg med den normativt beskrevne profesjonskultur.

Et annet tema er å få en indikasjon på hvilke faktorer det er som påvirker avdelingenes grunnlag for å skape en profesjonskultur på lavere nivå. Herunder å se om det er essensielle forhold som påvirker den enkeltes profesjonsidentitet og som oppfattes som meningsbærende for valget om å tre inn i profesjonen.

### 1.3 Disposisjon

Studien er oppdelt i 6 kapitler.

I første kapittel beskrives tema for oppgaven og hvor i diskursen om militærsosiologi denne studien har sin aktualitet. Videre redegjør kapittelet for problemformuleringen og den spesifikke problemstillingen. På bakgrunn av denne blir det listet opp noen forskningsspørsmål.

I andre kapittel blir det gjort rede for den metode som er benyttet i denne studien og har som hensikt å belyse grad av troverdighet og bekreftbarhet i studien. Til slutt ser kapittelet på hvordan intervjuene ble analysert og tolket.

Det tredje kapittelet omhandler det som ses på som relevant forskningslitteratur innenfor militærsosiologien med fokus på profesjonskultur og profesjonsfellesskap. Videre tar kapittelet for seg de autorative dokumenter som er normgivende for all gjøren og laden til militære avdelinger og militært personell.

Det fjerde kapittelet er viet til avdekking og tolking av hvilke fellesskap som personellet i Tmbn identifiserer seg med og hvilken kultur som kjennetegner dem.



I det femte kapittelet så ses det på hvilke forhold det er som virker på profesjonskulturen i Tmbn. Kapittelet starter med å søke å finne hva som er verdibærende for de 5 som er intervjuet, og hva som gir mening i den stilling de sitter i. Resten av kapittelet er satt av til andre forhold og prosesser som virker på etablering og bibehold av profesjonskultur.

Det sjette kapittelet er en oppsummering av hovedfunnene i studien.

## 2 Metode

### 2.1 Metodisk tilnærming

Det er lite empiri i norsk sammenheng på det tema studien fokuserer på. Det var behov for en eksplorerende tilnærming for å søke å avdekke noe det foreligger lite forskning på. Studien har derfor en induktiv tilnærming, hvor fokus har vært å avdekke interessante fenomener. Det er derfor valgt et kvalitativt design.

Fordelen med bruke kvalitativ metode på denne studien, som Creswell også påpeker, er muligheten til å gå i dybden når det er avdekket interessante fenomen. Metoden har tillatt en interaksjon med respondenten som har økt min forståelse av hva han mener. Videre har den tillatt en utviklende prosess som har gjort at tolking kunne skje parallelt med datainnsamling og det har vært mulig å endre på spørsmål og vinklinger underveis. En annen fordel er at relevant teori i kvalitativ analyse kan nyttes som en linse i tolking av data. Den kvalitative metoden har gjort det mulig å personlig engasjere seg i datainnhenting. Det har vært følt som en fordel at respondenten kan bli intervjuet i sin naturlige omgivelser.<sup>7</sup>

Det har ikke vært til hensikt å bruke funn fra studien till å generalisere. Utvalget av respondenter er for lite til at det ville vært reliabelt. Metoden er valgt for å få unikt innblikk og forståelse innenfor et dagsaktuelt tema. Fenomen og funn som fremkommer i intervju er respondentenes inntrykk der og da, og står kun ved deres person. Det har ikke vært studiens hensikt å forsøke å validere utsagn fra respondentene med utsagn fra autoritetspersoner eller eksperter. Det har vært behov for samtale med nøkkelpersoner for å bli familiær med de utfordringer som Tmbn har.

Fra starten på prosjektet har ”Grounded theory”<sup>8</sup> vært brukt som en arbeidsmal. Alle gjøremål, forskningsmessige handlinger, koblinger og konkrete funn er kronologisk satt inn i en tabell. I tabellen har det vært satt av kolonner for kategorisering og tolking. Arbeidsmalen var utgangspunkt for oppsettet på studien. Når det empiriske omfanget var avklart og data transkribert og analysert, ble funnene inndelt i tema og kategoriserte slik de fremstår i denne studien. Formålet har vært at med bakgrunn i studien, empiri og protokoll skal prosessen være dokumentert så transparent at den skal kunne la seg bekrefte av andre forskere.<sup>9</sup>

I studien intervjues enkeltpersoner om hva slags inntrykk de har av den kultur og det fellesskap de er i til daglig. En kan jo spørre om det er et metodologisk riktig grep for å si noe om helheten i avdelingen. Hovi og Rasch peker på at ”*Samfunnsmessige fenomener bør forklares ut fra*

---

<sup>7</sup> Creswell 2009 s. 175

<sup>8</sup> Creswell 2009 s. 12 - 13

<sup>9</sup> Repstad 2007 s. 134 – 135

*individuelle handling og samhandling. På samme måte har prinsippet om metodologisk kollektivism i en viss forstand relevans: Individuelle handlinger bør forstås på bakgrunn av samfunnsmessige, kontekstuelle forhold*".<sup>10</sup> Så for denne studien så kan det være fenomener i avdelingen som kan forklares ut fra hva mine respondenter forteller. Men det er likevel ikke nok grunnlag i materialet å generalisere ut over utvalget.

## 2.2 Troverdighet

Jeg er yrkesoffiser med majors grad og har våpenbakgrunn fra kavaleriet. Jeg har i min karriere i Forsvaret stort sett tjenestegjort i stillinger innen fagfeltet etterretning og kamp. Jeg har tjeneste fra operasjoner utenlands. Jeg var nestkommanderende for et Vakt og eskortekompani i Bosnia i UNPROFOR, og deretter sjef for NORINT støttet den Nordisk Polske Brigaden i IFOR i Bosnia. Jeg er klar over at min stilling og bakgrunn kommer veldig godt til syne for de jeg intervjuer. Intervjuene er foretatt i uniform. Dette kan ha påvirket respondenten i den grad at de svarer det de tror jeg "ønsker å høre". Jeg føler ikke at det har vært noe moment under intervjuet, men det kan ikke utelukkes. Videre er jeg i min forforståelse veldig opptatt av det emnet som omfatter denne studien. Jeg er veldig klar over mine "kjepphester". Jeg har prøvd etter beste evne å ikke la disse stå i veien for en nøytral spørsmålsstilling og til hinder for en så objektiv gransking som mulig av det fremkomne materialet.

Respondentene har trolig oppfattet min rolle som en som er utenfor primærfelleskapet. De kan inneha en skepsis til utenforstående som skal granske deres subkultur. Det kan ha årsak i forskning av kampavdelinger som har gitt en uheldig fremstilling av respondentene og negative følger av arbeidsgiver i ettertid. Dett ble på ingen måte nevnt under intervjuene, men det kan ikke utelukkes at det har påvirket villigheten til å gå.

Jeg føler ikke at jeg har noen nøytral rolle i min posisjon som forsker. Jeg kommer fra kammiljøet og skal tilbake til kammiljøet. Jeg skal ut i operasjoner i utlandet og vil garantert tjenestegjøre med en eller flere fra miljøet jeg har studert. Jeg vil være så objektiv som det er nødvendig, men samtidig vise den konduite som behøves. Det kan ha ført til at jeg ubevisst har fortiet informasjon som jeg føler er sensitiv, eller har avstått fra å gå videre med det jeg ikke har greid å yte rettferdighet gjennom analysen. Jeg skal ikke utelukke at det kan ha påvirket resultatet og at en annen forsker hadde fått noe annet ut av empirien.

I min skriftlige fremstilling i studien skal jeg ikke utelukke at leser får en annen oppfatning av meninger enn det respondenten har lagt i det, eller det jeg har forsøkt å fremstille. Studien har

---

<sup>10</sup> Hovi og Rasch 1996 s. 66

underveis vært fulgt av en veileder. Det er avholdt samtaler med nøkkelpersoner i avdelingen, og det er foretatt reintervju og ny samtale med respondentene hvor noen av funnene er diskutert. Alt dette underbygger at det har vært fokus på en troverdig fremstilling av studien.

### 2.3 Bekreftbarhet

Tmbn ble valgt som undersøkelsesenheter fordi det er den eneste fullvervede kampavdeling som er i Hæren. Valget av respondenter fra Tmbn som undersøkelsesgruppe passet bra med tildelt budsjett for studien. Avdelingen holder til på Rena og det er forholdsvis kort avstand til Elverum hvor jeg bor.

Utvalget er rekruttert fra offiserer i Tmbn eller som har tjenestegjort i Tmbn. Kriterier for å være med på studien er at respondenten har erfaring fra tjeneste med avdelingen i operasjoner utenlands. Fokus for undersøkelsen er befal som har erfaring fra troppsnivå. Det var ønskelig med en respondent fra hvert kompani og en noenlunde spredning i representasjon på type militær utdanning. Både yrkesoffiserer og avdelingsbefal var ønsket i utvalget. En var avdelingsbefal, de øvrige hadde tre års Krigsskole bak seg. Felles for de alle er at de har tjenesteerfaring fra troppsnivå i kampbataljon.

Rekruttering er foretatt av ledelsen i Tmbn med bakgrunn i ønsket utvalg. Ledelsen i Tmbn foresto førstegangskontakt med kompaniene og informerte om studien. Kompaniene meldte tilbake hvem som var interessert i å delta i studien. Avdelingene roterer på tjeneste i Afghanistan og rekruttering er foretatt blant de som er tilgjengelig ved bataljonens kompanier. Tilgjengelige kandidater er meddelt meg, hvor kriterier for å få spredning i utdanning, avdeling og erfaring har gitt meg grunnlag for å trekke et utvalg. Ingen kvinner eller minoritetsgrupper er trukket da det ikke fantes representanter for disse gruppene i utvalget.

Jeg hadde i utgangspunktet en helt åpen tilnærming til hvilke spørsmål jeg skulle stille respondentene. Etter som arbeidet skred frem og jeg hadde behov for å lese meg opp på aktuelle saker som vedrørte Tmbn fikk jeg tak i kontigentrappporter fra norske avdelinger som vært i Afghanistan de siste årene. Kontigentrappportene inneholdt få interessante vinklinger, men de ga et godt grunnlag for å ha bakgrunn for innledende samtale og begrunnelse for spørsmålene. Rapportene er graderte og er ikke referert til eller brukt videre i studien. Videre er det sammalt med en rekke personer i og utenfor Tmbn, for å få en følelse for de utfordringer de står oppe i.

Intervjuguide ble utarbeidet etter mal av Jahn Arve Svendsen.<sup>11</sup> Videre ble intervjuguiden satt opp etter Creswell oppsett for en intervjuprotokoll.<sup>12</sup> Det ble brukt opptaker ved intervju og

---

<sup>11</sup> Svendsen 2008 vedlegg 3

muntlig samtykke forefinnes på det elektroniske intervjuet. Videre ble det innhentet skriftlig samtykke.

Ett prøveintervju ble foretatt 22. januar. Vedkommende har utstrakt erfaring fra operasjoner utenlands og har i tillegg tjenestegjort i Tmbn både ute og hjemme. På bakgrunn av retningen som svarene gikk endret jeg noe på intervjuguiden. Videre førte prøveintervju tidlig i studien til spissing av problemstillingen og for å få et bedre grunnlag til å operasjonalisere spørsmålene.

Bl.a. så ble fokus endret fra soldat til offiser. Videre fikk jeg inn aspektet med å be de redegjøre fra hvor de henter sin anerkjennelse fra. Deretter utarbeidet jeg en intervjuguide som jeg nyttet på 5 personer med tilnytning til Tmbn. Intervjuguiden ble tilpasset etter første intervju.

Prøveintervjuet ble ansett som informativt og etter et kort reintervju med oppdaterte spørsmål, så ble det tatt med i empirien.

Samtlige av intervjuene ble gjennomført på møterom hos respondentens avdeling eller på kontor til respondenten. Formålet med oppsøkende intervju var todelt. Det var en tanke at intervjuene ikke skulle komme i veien for den daglige tjenesten, og at respondenten skulle føle seg mer komfortabel i intervjuets hjemlige omgivelser. Det andre var at det ga meg en fin innføring i ytre aspekter ved avdelingen og arbeidsstedet. Et intervju startet som regel med omvisning i avdelingens lokaler. Det ga en fin anledning til å se hvordan avdelingen profilerte seg.

Jeg hadde i skriftlig informasjon opplyst om at intervjuet ville ta ca en time. Dette ble i stor grad fulgt. Jeg hadde informert de intervjuede at jeg ville komme tilbake med ytterligere spørsmål og avklaringer. Samtlige ga samtykke til det. Etter en første analyse og avdekking av områder hvor det var behov for avklaring, ble det foretatt reintervjuer.

Formålet med intervjuet var at det skal fremkomme interessante fenomener slik at det er mulig å gå i dybden. Det var ikke tenkt at resultatet skal kunne generaliseres utenfor studien, derfor er dybde foretrukket fremfor bredde. Det som var hovedformålet med samtalen eller dybdeintervjuet var å få den intervjuedes egen oppfatning av sin identitet som offiser og hvilke verdier han lever etter. Videre hans syn på eget profesjonsfelleskap, og hans syn på egen avdeling og hva som særpreger den. Det ble satt av tid mot slutten av intervjuet for å diskutere hvor relevante spørsmålene hadde vært.

Hver av respondentene har avgitt muntlig og skriftlig aksept på å delta i undersøkelsen. Videre er de blitt informert om retten til å trekke seg underveis i undersøkelsen.

---

<sup>12</sup> Cresvell 2009 s. 183

Intervjuene ble i sin helhet transkribert skriftlig. Det er foretatt en varsom normalisering av språk knyttet til dialekt, setningsbygging og ukvemsord. I enkelte sitater er muntlige ord fjernet eller endret. Det er forøkt gjort på en skånsom måte uten å endre på meningsinnholdet.

Jeg har hatt samtaler med en rekke personer som har meninger om det feltet jeg studerer. Jeg har der det er formålstjenelig lagt inn sitater fra disse samtalene med henvisning til person og dato for samtalen. Referat fra samtalene blir lagt ved datamaterialet til denne studien. Referatet ble nedtegnet innen 24 timer basert på notater tatt under samtalen. Disse personene er innforstått med at de kan bli sitert i oppgaven.

Det er gjennom hele oppgaven brukt "han" når jeg referer til de intervjuede. Dette henger sammen med at det ikke er kvinner i utvalget av respondenter.

Selv om kildene er anonymisert så er miljøet så lite og antall respondenter så få at det i sitatene er søkt å fjerne referanse til avdeling, tjenestestilling, og tid og sted for hendelser som er allment kjent. Det er forsøkt å endre dette uten at meningen eller fenomenet blir endret.

Prosjektet er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS (NSD), og de vil 31. mai 2014 rette en henvendelse til Forsvarets stabsskole angående status for behandlingen av personopplysninger. Skriftlig informasjon om studien og samtykke til å delta, er kvalitetssikret i dialog med NSD

Diktafon ble brukt under intervjuet. Samtidig ble det tatt skriftlig notater om hovedpunkter, stemning og andre inntrykk som kom frem under intervjuet. Intervjuet ble overført til bærbar datamaskin hvor hver lydfil ble lagret elektronisk med et løpende nummer. Filnavn ble ikke knyttet til respondentens navn. Listen som knytter løpenummer til navn ble oppbevart adskilt for å ivareta konfidensialitet. Lydfiler ble slettet fra diktafon etter overføring til egen datamaskin. Bærbar datamaskin var utstyrt med brukernavn og passord og ble når den ikke var under tilsyn, låst inn.

De transkriberte intervjuene ble oppbevart elektronisk, de inneholdt ikke navn, men løpenummer. Likeledes ble elektronisk brev, referat fra samtaler og oppklarende spørsmål oppbevart elektronisk med det samme løpenummeret.

All data på bærbar PC vil slettes ved prosjektets slutt. Det vil kun være jeg og veileder som har tilgang til personidentifiserbare opplysninger.

Etter prosjektets slutt, ved sensur av Masteroppgaven medio juni 2009, vil lydfiler og transkriberte intervju overføres elektronisk til en minnepinne. Liste over løpenummer og

personopplysninger vil oppbevares i forseglet konvolutt. Dette vil så oppbevares nedlåst i oppbevaringssafe. Datamaterialet oppbevares i inntil 5 år av hensyn til etterprøving av resultatene fra andre forskere. Det vil i så tilfelle innhentes nytt samtykke fra de intervjuede om dette. Datamaterialet vil bli anonymisert og lydfiler slettet senest innen utgangen av mai 2014.

## **2.4 Analyse av data**

Creswell beskriver analyse av data som en prosess hvor man prøver å få mening ut av tekst, og hvor man beveger seg stadig dypere inn i stoffet. Denne prosessen ble i hovedtrekk gjennomført som en lineær prosess som Creswell beskriver, men med enkelte side og tilbakevalg for å få med de interessante fenomen.<sup>13</sup>

Etter gjennomføring av alle intervju og transkribering av opptak ble det foretatt en grovanalyse med formål å finne tema og sammenfallende funn. Det ga grunnlag for en skisse til struktur på presentasjon av tema. Deretter ble alt transkribert materiale gjennomgått og kategorisert etter tema og funn. Innen hvert tema ble de generelle hovedtrekkene ved respondentenes svar skrevet ned som en selvstendig tekst. Det ble poengtert om det var en, noen, mange eller samtlige av respondentene som sto bak et tolket utsagn. Parallelt ble det lett etter gode sitater som kunne gi støtte til de tolkede utsagn, eller sitat som kunne bedre få frem poengene til respondentene. Disse ble så klippet inn i de sammensatte tolkede temaene. Tolkningene ble så drøftet med bakgrunn i de teoretiske perspektivene skissert opp i kapittel 3.

### **2.4.1.1 Tolking av militære fellesskap**

Ett av temaene for denne studien er å finne ut hva slags fellesskap personene i Tmbn identifiserer seg med. De fellesskap som er forsøkt identifisert operer innenfor en militær virkelighet. Denne virkeligheten beskrives innledningsvis i to korte sekvenser. Først en gjennomgang av Tmbns tilblivelse og historie. Deretter en sekvens med respondentenes vurdering av sin evne til å anvende militærmakt. Etter denne innledningen følger analysen av fellesskap i Tmbn.

I respondentenes svar kan en lese ut at de identifiserer seg med en rekke fellesskap. De er delt inn i primær- og sekundærfellesskap. Primærfellesskap peker her på det fellesskap i jobbsammenheng eller sosiale sammenheng, som respondenten har størst tilknytning til. Det vil si det fellesskap han i størst grad har internalisert. I en forlengelse av dette vil det ses på i hvilken grad respondenten identifiserer seg med det normativt beskrevne profesjonsfellesskap.

Deretter vil det tolkes om respondenten har sekundære fellesskap som de føler tilhørighet til og hva som kjennetegner dem. Primær og sekundærfellesskapene kan være både uformelle og

formelle fellesskap. Det er interessant å se hvorvidt disse fellesskapene er alternativer til hverandre, eller om de er komplementære. Det er aktuelt å se på hvorvidt respondentene oppfatter sine fellesskap som eksklusive. Eksklusive i form av at de kun slipper inn personer som er godtatt etter testing og vurdering. Eller fremstår fellesskapene som inkluderende? I begge tilfeller kan respondentene ha en formening om fellesskapene fremstår som åpne eller lukket.

#### **2.4.1.2 Tolking av forhold og prosesser som virker på profesjonskulturen**

Det andre tema for studien er å se på hvilke faktorer som påvirker avdelingens grunnlag for å skape en profesjonskultur på lavere nivå. Tolking av forhold og prosesser som virker på profesjonskulturen skjer innenfor tre emner.

Det første emne tar for seg de forhold som respondentene mener påvirker deres profesjonsidentitet. Videre hva som er verdibærende for valg av profesjon. Det verdibærende vil tolkes ut fra begrepene verdier, mening og legitimitet. Respondentenes motivasjon for å tjenestegjøre vil bli tolket ut fra den mening de tillegger sin profesjon. Under det verdibærende vil det fokuseres på hvor respondentene henter sin anerkjennelse fra. I hvilken grad legitimitet er en faktor i avdelingens kulturbygging kan tolkes ut fra respondentenes syn på verdigrunnlag og synlig og ansvarlig ledelse. Videre vil det ses på om mangfold er en verdibærende eller legitimerende faktor.

Det andre emne er hvilke forhold respondentene ser som viktige for å bygge en avdelingskultur. Dette emnet omhandler tolking av avdelings attributter som ”merkevaren Tmbn”, utmerkelser, og språk. Innenfor tradisjon og historie, ses det på falne, veteraner, myteskaping og ritualer. Til slutt er det respondentenes syn på holdninger og krav som tolkes.

Det siste emnet tar for seg andre rammefaktorer som respondentene ser påvirker deres mulighet til å etablere en avdelingskultur. Rammefaktorene omhandler alt fra bolig, materiell, og til karriere. Kjennetegn på alle rammefaktorer er at de er i stor grad utenfor avdelingens kontroll. Tolking av respondentenes inntrykk av bidragsytternes understøttelse av profesjonsfellesskapet kan gi indikasjoner på en ytre spenning.

---

<sup>13</sup> Creswell 2009 s. 183 – 186



### 3 Teoretiske og normative perspektiver

Denne studien fokuserer på en kvalitativ analyse av innhentede data. Analysen skjer med bakgrunn i de teoretiske og normative perspektiver som er til stede i diskursen rundt profesjonsidentitet. Det tas i begrenset grad høyde for å foreta noen selvstendig analyse av teoretiske og normative dokumenter. Det samme gjelder teori- og modellutvikling innenfor feltet. Det vil i størst mulig grad søkes å knytte an til eksisterende faglig diskurs.

Dette er et todelt kapittel som har som mål å spenne opp to lerret. Et lerret skal vise de teoretiske perspektiver som kan belyse etablering og utvikling av militær profesjonskultur i en norsk setting. Det andre lerret skal vise de normative perspektiver, slik de foreligger i eksisterende norske doktriner, kodekser, verdigrunnlag og lignende.

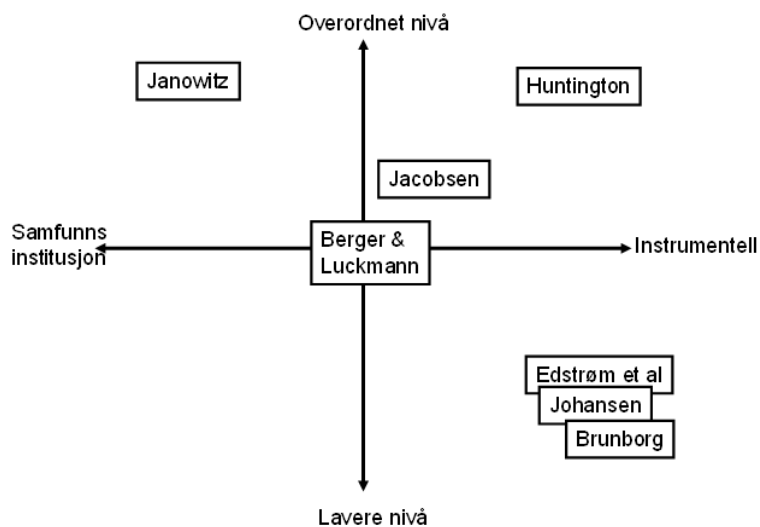
Innenfor begge disse perspektivene er hovedsynsvinkelen profesjonskultur på lavere nivå. Det faglige hovedperspektiv er sosiologi hvor det tas utgangspunkt i militærsosiologi, supplert med grunnleggende sosiologi. Hovedvekten vil ligge på det militærsosiologiske, men vil dreies inn på den norske diskursen med utgangspunkt i boka: "Krigerkultur i en fredsnasjon" fra 2009, O.M. Brunborgs masteroppgave fra 2008 og R.B. Johansens masteroppgave fra 2007.

#### 3.1 Militær profesjonskultur

Den norske diskursen om militær profesjonskultur går på to spenningsforhold som vist på figur 3.1. En ytre spenning mellom Forsvarets funksjonelle side og samfunnets verdier, her representert ved den horisontale aksene. En indre spenning mellom forskjellige subkulturer i Forsvaret, representert ved den vertikale aksene.<sup>14</sup> Formålet med figuren er rent formålstjenelig å se hvor perspektivene kan plasseres innbyrdes i forhold til diskursen om spesifikke norske forhold.

---

<sup>14</sup> Edstrøm et al 2009 s. 37



Figur 3.1. Teoretiske perspektiver sammenholdt med diskursen innen profesjonskultur

Huntington er relevant i denne sammenhengen av to grunner. Han har en tilnærming til profesjonskulturen som er normativ. Det har betydning for et norsk autoritativt ståsted. Den andre grunnen er at han har en analytisk betydning. Huntington har en sosiologisk tese hvor en militær enhet strukturelt fremstår med spesielle særtrekk på bakgrunn av sosiologiske forutsetninger og den oppgaven militærmakten har i samfunnet. Den militære funksjon er en offentlig byråkratisk organisasjon som forvalter militærmakt på samfunnets vegne.<sup>15</sup> Huntington ser på den militære profesjonskultur som uavhengig av tid og sted. Det er en standard som preges av lojalitet til enheten og autonomitet gjennom at staten har monopolisert det militære profesjonsfellesskapet.<sup>16</sup>

Perspektivet til Janowitz på militær profesjonskultur vektlegges av det dynamiske i den moderne militærmakten og hvordan det er integrert i samfunnet. I norsk sammenheng så betyr Janowitz noe for den tradisjonelle tilnærming til den norske militærtradisjonen. Janowitz var deskriptiv i sin tilnærming til militærsamfunnet og pekte på kulturelle forskjeller og mangfold. Han pekte på den teknologiske utvikling med overgang fra autoritær lederstil til utfordringen med å dyrke initiativ hos spesialiserte soldater.<sup>17</sup>

Moskos så denne utviklingen fortsette i en økende strukturering av samfunnet og derigjennom også militærmakten på 70-tallet. Hans perspektiv var at det var en bevegelse fra det å ha offisersyrket som et kall (institution) til mer at det var en jobb på lik linje med andre i

<sup>15</sup> Huntington 2005 s. 61 - 62

<sup>16</sup> Huntington 2005 s. 14 - 15

<sup>17</sup> Janowitz 1960 s. 40 - 41

statsforvaltningen (occupation). Dette perspektivet mente Moskos måtte sees i sammenheng med at fagforeninger fikk større betydning for den militære arbeidstager og at militærmakten ble mer avhengig å sette bort oppgaver til sivile kontraktører.

Batistelli fant i en undersøkelse i 1997 av den italienske hær at det var et sterkt innslag av en postmoderne motivasjon. Denne motivasjonen mente han var særpreget av behov for en betydningsfull personlig erfaring.<sup>18</sup> Dette individualistiske perspektivet har Jacobsen også påvist i en norsk sammenheng. I en undersøkelse av norske forhold i 2005 ser han samsvar med alder og i hvilken grad man har valgt yrket ut fra en mer individualistisk tilnærming.<sup>19</sup>

Janowitz definerte ikke gender og etnisitet inn i sin beskrivelse av militærsamfunnet på slutten av 50-tallet. I det norske samfunnet så har det vokst frem et krav om kvinners og minoriteters naturlige plass i de væpnede styrker.<sup>20</sup> Forsvaret som en inkluderende og tolerant organisasjon er stadfestet i Stortingsproposisjon nr 42. En utfordring i så måte er hvordan man skal oppnå enhet med fundament i mangfold.<sup>21</sup>

På et lavere sosiologisk og militærsosiologisk perspektiv så hadde Janowitz en tese om at kontinuitet var viktig for tradisjon og militær identitet. Kontinuiteten var drevet av æresbegreper. I perioder hvor den militære institusjon ble neglisjert, så var det den militære "ære" som sørget for å opprettholde identitet og lojalitet.<sup>22</sup> Janowitz mente at en viss institusjonell kontinuitet bygd rundt æresbegrepet, gir et fundament for å bygge en militær enhet.<sup>23</sup>

Det er behov for å supplere Janowitz sitt perspektiv på kontinuitet og identitet med teori fra allmenn sosiologi. Berger og Luckmann ser på individnivå hvordan mennesket interagerer med sine sosiale fellesskap. Dette gjelder spesielt i fellesskap der døden ligger som en kjensgjerning og hvordan denne virkeligheten integreres i dagliglivet.<sup>24</sup> Selv om den naturlige reaksjon er å flykte, så passer det dårlig inn med soldatens egen identitet. Flykter soldaten bringer han vanære

---

<sup>18</sup> Batistelli 1997 s. 6

<sup>19</sup> Jacobsen 2005 s. 9

<sup>20</sup> Eriksson 2006 s. 3

<sup>21</sup> Boëne 2003 s 180

<sup>22</sup> Janowitz 1971 s. 216.

<sup>23</sup> "The United States Army has not been able to maintain the historical continuity of its regimental units, so attachments to specific organizations do not develop. Brotherhood is a sense of fraternity to the men who are members of the unit at a particular time, unassisted by identification with historical achievements".

Janowitz 1971 s. 217

<sup>24</sup> Berger og Luckmann 1991 s. 119

og skam over seg og sin avdeling. Hans bilde av sin overordnede rolle i samfunnet ser til at hans biologiske ”jeg” innordner seg.<sup>25</sup>

I boken ”Krigerkultur i en fredsnasjon” er det en diskurs rundt begrepet krigerkultur. Der pekes det på at ”Enheter som er overlatt til å dyrke sine egne verdier og subkulturer kan bli borte i militærsystemet”.<sup>26</sup> I den samme boken ser Haaland mer konkret på krigerrollen sammen med to andre rollepersepsjoner hos norske befal og soldater i det norske Forsvaret etter den kalde krigen. Det er den statsansatte, det er hjemlandsforsvareren og det er krigeren. Hun er av den oppfatning av at en offiser eller soldat kan ha flere av disse rollepersepsjonene samtidig.<sup>27</sup> Haaland har lite tro på at verdier og motivasjon, som en følge av økende profesjonalisering, kun hentes ut fra avdelingsfellesskapet alene.<sup>28</sup>

Brunborg har i sin Masterstudie fra 2008 funnet spor av en krigerkultur ved Telemark bataljon (Tmbn) som ikke samsvarer med dagens overordnende militærkultur. En militærkultur som er lik det øvrige samfunnets fokus på rettigheter og individet.<sup>29</sup> Denne forskjellen oppleves også i andre samfunn. Coker problematiserer rundt den ulykkelige krigeren i et samfunn som ikke anerkjenner de klassiske soldatdyder.<sup>30</sup>

Johansen har i sin Masteroppgave fra 2007 funnet en bevegelse fra det individualistiske og det tradisjonelle idealistiske til han kaller den nye idealismen, profesjonalismen. Han har sett en sammenheng mellom tjenestegjøring i operasjoner utenlands og fokus på det funksjonelle.<sup>31</sup>

### 3.1.1.1 Teoridrøfting

Nuciari viser til at det er to skoler rundt forskning på militær kultur. Den såkalte ”Cultural-Free” ser det unike i militærkulturen og erkjenner at det er en forskjell til samfunnets øvrige kultur. Denne forskjellen vil vedvare gitt de militæres spesielle oppgave. Denne har likheter med Huntington sitt perspektiv. Den andre skolen, de såkalte ”Cultural-Bound”, ser på militærmakten som et produkt av samspillet med samfunnet og er ikke upåvirket av endringer, dette sammenfaller trolig med Janowitz sitt perspektiv på militærkulturen. Nuciari påpeker at det er en syntese mellom disse to ståsteder i forhold til det unike versus det vanlige ved den militære

<sup>25</sup> ”...a man must overcome his instinctive fear of death by courage in battle. The “lower” self here is whipped into submission by the “higher”, an assertion of dominance over the biological substratum that is necessary if the social identity of warrior is to be maintained, both objectively and subjectively.” Berger og Luckmann 1991 s. 204

<sup>26</sup> Ydstebø 2009 s. 153

<sup>27</sup> Haaland 2009 s. 71

<sup>28</sup> Haaland 2009 s. 71

<sup>29</sup> Brunborg 2008 s. 78

<sup>30</sup> Coker 2007 s. 12

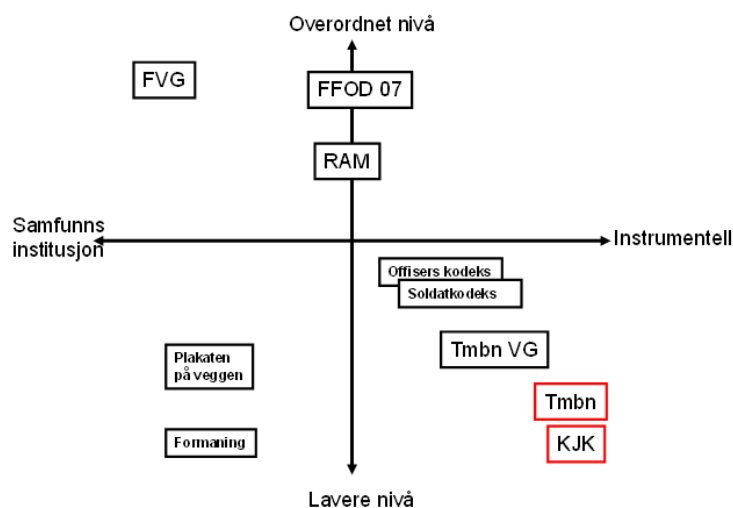
<sup>31</sup> Johansen 2007 s. 78

profesjonskultur.<sup>32</sup> Den videre analysen i studien vil skje ut fra denne syntesen. Når analysen omhandler forhold som er relatert til operasjoner utenlands så vil den basere seg mer på Huntington sitt perspektiv enn Janowitz. Det som en erkjennelse av at en avdelings særpreget formes av den stridserfaring og de operasjoner de deltar i.<sup>33</sup>

### 3.2 Normative autoritative dokumenter

I dette punktet skal det kort vises til de normative perspektiver, slik de foreligger i eksisterende norske doktriner, kodekser, verdigrunnlag og lignende. For å vise hvor disse dokumentene plasseres innbyrdes i den norske diskursen om profesjonskultur, så vil det plasseres på samme lerret som under teoretiske perspektiver fra internasjonal forskning. Den norske diskursen er da fremstilt som en ytre spenning mellom Forsvaret og generelle samfunnsmessige verdier, representert ved den horisontale aksene og den indre spenning mellom subkulturer i Forsvaret, representert ved den vertikale aksene.

Kampavdelingene Kystjegerkommandoen (KJK) og Tmbn kan det også være hensiktsmessig å plassere på dette lerretet. Brunborg og Johansen har avdekket funn som kan si noe om plassering av disse i forhold til de autoritative dokumenter. KJK og Tmbn er uthevet med rødt.



Figur 3.2. Normative autoritative dokumenters plassering i forhold til diskursen om norsk profesjonskultur

Forsvarets felleoperative doktrine 2007 (FFOD 07) er et normativt dokument som beskriver det doktrinelle militære offisielle synet på hvordan profesjonskulturen i Forsvarets avdelinger skal

<sup>32</sup> Nuciari 2007 s. 227

<sup>33</sup> Nuciari 2001 s. 63

dannes og understøttes. Kjernen i profesjonskulturen er gjennomføring av operasjoner.<sup>34</sup> Her er det en instrumentell innretning som kan sies å ha en tydelig referanse til Huntington og hans ide om "Management of Violence". Samtidig understrekes det i FFOD 07 også en bredere samfunnsmessig forankring, en forankring som går i retning av Janowitz sine perspektiver. FFOD 07 ligger slik sett midt i det ytre spenningsfeltet.

Forsvarets verdigrunnlag (FVG) ble utgitt i 1998. Det har fått kritikk fordi det var formet så generelt at det kunne være en rettesnor for en sivil bedrift.<sup>35</sup> Det som er fraværende i FVG er de verdimeslige utfordringer soldaten har i møte med krigens natur. På figuren plasseres det derfor til venstre ved samfunnets verdier.

Hærens visjon er at Hæren skal stå for styrke - og evne. Hærens kjerneverdier: Respekt, Ansvar og Mot (RAM), er tatt inn i FFOD 07 og gjelder nå doktrinelt for alle forsvarsgrener.

Kjerneverdiene skal prege all aktivitet i Hæren.<sup>36</sup> Visjonen og kjerneverdiene representerer de fellesverdier som skal gjelde for alle Hæravdelinger og er derfor plassert på lerretet over den indre spenningen. Videre plasserer de seg midt i det ytre spenningsfeltet sammen med FFOD 07.

Hærens offiserskodeks er formet som en edsavleggelse: "*Jeg vil streve etter ære for min avdeling...*".<sup>37</sup> Den krever ingen formell tilslutning, men er formet som en personlig erkjennelse som gjennomgås ved medarbeidersamtaler. Den har en utforming som er mer spesifikk på krav. I motsetning til FVG og FFOD 07 så plasserer Offiserskodeksen seg på den funksjonelle siden av figuren. Den har som formål å være fellesnevner for subkulturene i Hæren, men er ikke konkret på det instrumentelle.

Hærens soldatkodeks følger i tråd med Offiserskodeksen. Fraværet av de høyverdige idealer å kjempe for er like tydelig i denne kodeksen som i Offiserskodeksen. Den er derfor plassert godt ut på den funksjonelle siden. Rent instrumentelt har den en profil hvor intensjonen trolig er å være tilbakeholden og måteholden med maktbruk.<sup>38</sup>

Verdigrunnlaget for Tmbn (Tmbn VG) er i stor grad sammenfallende med Soldatkodeksen. Som Brunborg påpekte, så var Tmbn VG lagt til grunn for Hærens Soldatkodeks, men de er forskjelling på et viktig punkt. Der Soldatkodeksen har respekt for kamerater og egne, har Tmbn respekt for andre kulturer, religioner, historie og religion. I tillegg har Tmbn respekt også for

---

<sup>34</sup> FFOD 2007

<sup>35</sup> Brunborg 2008 s. 67

<sup>36</sup> Gjennomføringsplan 2005 s. 37

<sup>37</sup> Trening for operasjoner 2005 s. 10

<sup>38</sup> Trening for operasjoner 2005 s. 12

fienden.<sup>39</sup> Det er til forskjell fra Soldatkodeksen som sier du skal behandle fienden som du selv ønsker å bli behandlet. Derfor plasseres Tmbn VG mer mot den funksjonelle siden og lavere på aksene enn Soldat- og Offiserskodeksen.<sup>40</sup>

Formaningen er en normativ anbefaling til alle soldater om å gjøre rett. Formaningen skjer i form av en opplesing av avdelingens sjef etter gjennomført rekruttperiode. Den fremstår som lite oppdatert til den hverdagen soldaten møter i operasjoner utenlands. Derfor plasseres den på figuren inntil forsvar av samfunnets verdier og det tradisjonelle idealfellesskapet.

”Plakaten på veggen”, eller ”Direktiver for militære befalingsmenn og militære sjefers ved væpnet angrep på Norge” er utarbeidet basert på erfaringer fra 9. april 1940 og skal sikre at motstand faktisk blir ytt ved væpnet angrep på Norge. Utfordringene er annerledes i et profesjonalisert forsvar som er et sikkerhetspolitisk instrument i operasjoner ute.<sup>41</sup> ”Plakaten på veggen” plasseres lavt på figuren i sin fokus på krigens natur, men godt over til venstre mot det tradisjonelle mobiliseringsforsvaret av nasjonen. Målgruppen er befal og militære sjefers derfor er den satt over Formaningen på figuren.

### 3.2.1.1 Oppsummering

FVG og FFOD 07 sin plassering på figuren viser i hvor liten grad de er anvendelige på lavere nivå. Det er trolig årsaken til at kodekser, visjoner og verdigrunnlag på lavere nivå har blitt innført. Deres plassering på samme lerret viser at det fortsatt er felter som ikke er dekket. KJK og Tmbn sin plassering på den samme figuren viser at det er lite normative dokumenter som dekker den nye hverdagen som de møter i operasjoner utenlands.

---

<sup>39</sup> Brunborg 2008 s. 69 – 70

<sup>40</sup> Verdigrunnlag Telemark bataljon

<sup>41</sup> Johansen, 2009 s. 218 og s. 237

## 4 Fellesskap i Telemark bataljon

Ett av temaene for denne studien er å finne ut hva slags fellesskap personene i Telemark bataljon (Tmbn) identifiserer seg med. Før det fokuseres på disse fellesskapene er det aktuelt å beskrive den virkelighet de operer innenfor. Kapittelet starter med en kort gjennomgang av Tmbns utvikling og blir etterfulgt av respondentenes vurdering av egen evne til å anvende militærmakt.

Deretter følger en analyse av de fellesskapene respondentene identifiserer seg med. De blir etterfulgt av en drøfting opp mot den diskurs og de teoretiske perspektiv som er satt opp i forrige kapittel. Noen av de funn som blir løftet frem i dette kapittelet vil også komme igjen i neste, men da med et annet perspektiv.

### 4.1 Telemark bataljons utviklingsprosess

Tmbn ble opprettet i 1993 på bakgrunn av beslutning i Stortinget. Tmbn var en infanteriavdeling på 900 mann og inngikk i NATOs hurtige utrykningsstyrke (IRF).<sup>42</sup> Avdelingen ble satt opp på Heistadmoen under Infanteriregiment nr 3/Telemark regiment. Mannskaper ble tatt opp i 1994 og bataljonen deltok på øvelse Strong Resolve 1995 året etterpå. Ett kompani fra Tmbn deployerte til Sarajevo som Vakt og sikringsavdeling for hovedkvarteret i SFOR i 1997. Deretter fulgte operasjoner i Kosovo i 1999.

Stortinget vedtok en omorganisering av Tmbn i 2001. Det skulle bli en utrykningsstyrke på rundt 700 vervede og mannskaper på beredskapskontrakt, med høy beredskap (HRF).<sup>43</sup> NATOs krav til en avdeling i HRF styrken var på 10 dager.<sup>44</sup> Styrken inngikk i det nyopprettede Forsvarets innsatsstyrke Hær (FIST-H), som var overbygning for Hærens deltageles i operasjoner utenlands. Tmbn ble flyttet fra Heistadmoen til Rena leir i forbindelse med omorganiseringen. Det første oppdraget utenlands etter omorganiseringen var å sende et pansret ingeniørkompani til Irak i 2003. Deretter fulgte oppdrag i Afghanistan, noe som har vedvart opp til i dag.<sup>45</sup>

Tmbn er i dag etablert i moderne bygninger i Rena leir. Avdelingen består av 450 soldater og befall, hvor rundt 250 er grenaderer. Bataljonen er organisert med en bataljonstab, en stridsvognseskadron, to mekanisert infanterikompanier, og en stabs og stridstreneskadron med flere spesialtropper. Grenaderene i Tmbn er fast ansatte soldater med kontrakter på 3 år.

---

<sup>42</sup> IRF – Immediate Reaction Force

<sup>43</sup> HRF – High Readiness Force

<sup>44</sup> Forsvarsnett. Telemark bataljon

<sup>45</sup> Wikipeda. Telemarksbataljonen



Kontrakten kan forlenges i ytterligere 3 år, men den totale kontraktstiden som vervet i Forsvaret kan ikke overstige 6 år.<sup>46</sup>

#### 4.2 Relevant og etterspurt?

Diesen har satt opp to krav for et militært profesjonsfellesskap. Det skal være relevant og det skal være etterspurt.<sup>47</sup> I hvilken grad ser respondentene at de er gode i utøvelse av vold, og gode i forvaltning av militær maktanvendelse<sup>48</sup>?

Samtlige av respondentene er godt fornøyd med evnen avdelingen har på enkeltmannsnivå til å utøve vold. En negativ side som noen trekker frem, er problemet med konstant utskifting. Det er alltid noen under opplæring. Noe som fører til at avdelingen sett under ett ikke alltid er optimal. De påpeker at hadde systemet rundt soldaten vært innrettet riktig så hadde de beveget seg fra gode til særdeles gode. Det er enkelte faktorer som trekker ned. Det er mangel på ammunisjon og nattutstyr. Det er manglende evne til å holde på personell over tid, og mangel på tid til å trene.

Flere av respondentene ser på sjefen i Tmbn på tropp, kompani og bataljon som gode på å forvalte vold. Mye av dette mener enkelte, skyldes den rollen norske troppsjefer har i Hæren. Norge mangler underoffiserskorpset, og det gjør troppsjefsrollen ekstra viktig.

En respondent svarte slik på spørsmålet om hvor gode de var i utøvelse av militær vold: *”I stor grad. Det er (fortsatt) kult å være flink til å utøve vold i rammen av Tmbn. Eksempelene er måten og seriøsiteten vi trener på her hjemme, med inkludering av taktisk støtte. De situasjoner vi så langt har opplevd i Afghanistan underbygger dette. Tmbn har en profesjonskultur hvor det betyr anerkjennelse å være flink i jobben sin. Å vinne kampen eller trefningen, fra enkeltmann til bataljonen med samvirke”*.

Ikke alle respondentene er like positive. Fagspesifikt så mener enkelte at de ikke klarer fullt ut å utnytte synergien i Tmbn, men de samvirker godt med andre eskadroner. De mener at innenfor Tmbn så er de ikke gode nok til å utnytte de støtte ressursene som er tilstede. Grunnen til dette er en noe uklar overbygning for taktisk støtteavdelinger og lite planressurser.

En respondent pekte på de indre og ytre spenninger i sin beskrivelse av maktanvendelsen: *”Vår evne internt er for dårlig til å drive god erfaringsoverføring. Erfaringer er operasjonalisert i menneskene og ikke i systemet som bataljonen er. Vi klarer å ha en omforent forståelse, men kommer i liten grad ut til andre. Vår virkelighet i forhold til militær makt og vold samsvarer ikke med hvordan andre ser på profesjon. Dette er ikke bare et problem i forhold i sivil-militære*

---

<sup>46</sup> Forsvarsnett Telemark bataljon

<sup>47</sup> Diesen 2005 s. 181

*relasjoner, men med konfliktlinjer mellom "do'ere" og ledelse, forvaltning og operative linjer, i Hæren mellom den operative søylen og treningssøylen".*

Fra et kort overblikk som viser forskjellige oppfatninger om hvor relevant Tmbn er, la oss gå over til å se på respondentene sin beskrivelse av de opplevde fellesskap i Tmbn.

### 4.3 Primærfellesskap

Respondentene ble oppfordret til å snakke om profesjonsfellesskapene sine uten at det konkret ble pekt på om det var fagfellesskap, avdelingsfellesskap eller andre fellesskap. Hensikten var at det som lå hjertet nærmest av fellesskap, var det som respondenten først ville snakke om. Videre ble de bedt om å beskrive hva som kjennetegnet disse fellesskapene. Respondenten ble anmodet om å bruke eksempler i sine svar og beskrivelser.

#### 4.3.1 Samvirkesystemet kompani

Hovedvekten av de intervjuede mener at samvirkesystemet<sup>49</sup> er deres profesjonsfellesskap. Flere av de intervjuede trekker frem at det er kompanistridsgruppen som samvirkesystem som utgjør kampenheten, ikke bataljonen. Kompaniet som grunnenhet tilføres styrkemultiplikatorer. Det gjør at ledelse av kompani krever en evne til å lede samvirkestrid som en tidligere måtte opp på bataljon eller brigadenivå for å bli avkrevd. Som de hevder så er det lite kompaniet kan gjøre alene: *"En FAC<sup>50</sup> kan levere mye mer ildkraft en hvem som helst i kompaniet her. Det er j..... viktig å ta dem inn og få de til å føle seg vel, for da får du folk til å samarbeide bra"*. Det er de kombinerte effektene som kompaniet blir tilført, som løser oppdraget total sett. Ikke den enkelte soldat i seg selv, men samvirke med stridsvogn, artilleri, fly og lignende. Dette samvirke gir den nødvendige overlegenhet for å lykkes.

Flere understreker at systemet eller samvirkefellesskapet etableres på grunnlag av at alle er unike og likeverdige. Derfor dyrkes det også frem i kompaniene og troppene en kultur som ikke rangerer andre som mindreverdige. Tvert imot trekker de frem behovet for å vise sin evne til å kunne samarbeide, ved at avdelingen og personell fremstår som kompetente og faglig dyktige. Avdelingen må gjøre seg fortjent til å kunne bli del av samvirkemiljøet. I det legger respondentene at støtteelementene må føle seg komfortable. Det er en forutsetning for samarbeid og samvirke.

---

<sup>48</sup> Huntington 2005 s 11 – 18

<sup>49</sup> Samvirkesystem = En militær avdeling der ulike troppearter bidrar med våpen og kapasiteter som gir synergi og ønsket effekt. Forsvarsnett, Gjennomføringsplan -retning og fart. Mars 2006.

<sup>50</sup> FAC – Forward Air Controller – Ildleder for nærstøtte av kampfly.

Innad i kompaniene og eskadronene er det en god kultur på å gjøre hverandre bedre innenfor troppene. Troppene holder leksjoner for hverandre innenfor egne spesialområder. Flere er av den oppfatning av at det er innenfor kompaniene at profesjonskulturen på det lavere nivå dyrkes og etableres. Slik er det ikke for alle. Spesialtroppene savner et fagmiljø på eskadronsnivå.

Noen respondenter oppfatter at avdelingsfølelsen er sterkere innenfor kompani enn innenfor bataljon. Flere fremhever den store kulturforskjellen det er mellom kompaniene internt i bataljonen. Disse kommer til syne når troppene blandes i forbindelse med oppsett av ny avdeling som skal rotere ut. Det er mulig å samarbeide godt, men det er krever mye tid og ressurser for å få alle utdannet og trent innenfor samme kriterier. Dette er tid og ressurser som kompaniene ikke rår over.

Det ble påstått at det er det slutt på å trene i bataljonsrammen. Det er kompaniene som ruller til operasjoner utenlands. En særegenhet som trekkes frem er at kompaniet settes sammen unikt for hvert nytt oppdrag. *”...hvert oppdrag du får når du er ute er aldri likt, du må sette sammen enheten forskjellig fra gang til gang”*. Kompaniet ser aldri likt ut ift det de gjør hjemme. Disse endringene fører også til at troppene brytes opp, ved at personell må settes igjen hjemme.

Organisasjonen for en operasjon settes opp på bakgrunn av operative krav og økonomi, og da er det ikke alltid at det er avdelingsstrukturen som beholdes intakt. Respondentene sier at troppsnivået er det som er noenlunde intakt når det rulleres på tjeneste i operasjoner utenlands. *”Innad i troppene så er det der ikke noe problem, der har du kulturen liggende i bunnen uansett”*. Det har ført til at det dukker opp store forskjeller i ferdighetsnivå og avdelingskultur.

Avdelingene opplever forskjeller på områder hvor en forventer at man opererer likeledes. Det nevnes spesielt den rollen som Hærens taktiske treningssenter (HTTS) har for å få samkjørt og få lik utførelse på stridsteknikk og stridsdriller hos alle avdelinger i Hæren. Som en av respondentene peker på så er det behov for at en tropp i 2. bataljon (2. bn), eller Panserbataljon (Pbn), eller Tmbn skal ha samme utførelse av stridsteknikk. *”Hvis du ser profesjonen som et fagfellesskap, så er det viktig at stridsteknikken hos det geværlaget i 2. bn som skal være med QRF<sup>51</sup> fra Tmbn, er likedan. Vi må ha en fagprofesjon, for da vil overgangen, miksingen og task organiseringa bli mye enklere. Det er en viktig erfaring å ta med seg fra HTTS, at de fra Nord-Norge de driver med det samme som oss. De kan grunnpakken og da kan vi jo snakke sammen for da vet vi at de er fornuftig”*.

---

<sup>51</sup> QRF – Quick Reaction Force, Hurtig reaksjonsstyrke, gjerne sjefens ubundne reserve for oppdukkende trusler.

Det er et sterkt inntrykk av at gode felles erfaring fra operasjoner ute, gir god selvfølelse i avdelingen. En av respondentene svarer slik på hva som er viktigste faktorer for å bygge avdelingskultur: *”Felles erfaringer! Det at Tmbn fikk sin ilddåp i mai (2008), det er særdeles viktig. Evnen til å levere i operasjoner er også viktig. Jeg tror det fellesskapet, det å oppleve operasjonene, det å oppleve hendelser er kanskje noe av det som er viktigst”*.

På den annen side ses det på som negativt at en aldri får dra ut i samlet avdeling. Det er lite motiverende å ikke få deployere slik man er trent og oppsatt, men bli inkorporert i avdeling som gjør ting annerledes. For fellesskapet i avdelingen er det å oppleve operasjonene viktig.

Operasjoner ute samler personellet i avdelingen. I tillegg er det for mange *”..en befrielse å være ute og bare slippe det familiemaset hjemme og bare la de seile sin egen sjø.”* Dette var sagt av en respondent i den kontekst at det er sjelden i garnison at man får dedikert seg til avdelingen når man har et liv utenfor leiren. Derimot har han hatt mulighet til å vie seg 100 % til avdelingen når de er på operasjoner i utlandet. Han har følt at egen anseelse har økt som følge av det.

#### 4.3.2 Samvirkesystemet troppen

Flere av respondenten nevnte troppen først når de skulle beskrive det fellesskap som de er en del av. En sier sågar at det ikke finnes noe større enn det. *”Min motivasjon er troppen ja, det er på ingen måte noe større enn det”*. Flere av de intervjuede påpeker også at det er troppen som er det laveste nivået for et samvirkesystem. Tropper i Afghanistan har blitt tilført styrkemultiplikatorer. Samtidig understrekes det at alle eksterne støttespillere må føle seg vel i samarbeidet med troppen.

Det er flere som beskriver at det danner seg sterke fagprofesjoner innad i troppene. Det bygger opp under en sterkere uformell troppskultur. Denne kulturen gjør det vanskelig å foreta endringer som berører disse gruppene. For spesialtroppene er det særdeles vanskelig å identifisere seg med noe annet i bataljonen. Der søker de fagfellesskap med andre tilsvarende avdelinger i Hæren. Dette blir trolig endret med en ny omorganisering i Hæren til høsten 2009. De fagspesifikke tropper er vanskelig å samle inn under en eskadronsoverbygning.

Kontinuitet er en viktig faktor. *”Å beholde folk i troppene på lavt nivå, er veldig viktig. Det å ha grenaderer som går igjen over flere år, som bevarer kontinuiteten i troppen, som viderefører profesjonskulturen og erfaring på alle aktiviteter vi driver med, det er veldig viktig. Når du får inn nye folk i laget sammen med 5 folk som har vært der før, da tror jeg at den personen automatisk vil yte sitt beste og nærme seg det nivået til dem som er der fra før. Effekten du drar*

*ut av det å ha erfarne folk i en tropp, den er stor. Folk som vet hvordan avdelingen gjør ting, hvordan vi oppfører oss og hvordan oppdraget skal løses, tror jeg er viktig”.*

Klarer man å beholde folk over tid, så får man tid til å trene mye sammen. En forutsetning for å opprettholde et profesjonelt nivå over tid, er å kunne repetere og trene på de riktige rutiner over tid. Respondentene oppfatter det negativt at grenaderene ikke kan sitte så lenge i stilling som nivået krever. Grenaderene får lov til å jobbe 3 pluss 3 år, men majoriteten av de sitter i 2 år. Dette er ikke tilstrekkelig for å opprettholde kontinuitet i soldatmassen. Likeledes er det med avdelingsbefal. De får to års etterlønn etter at det har tjenestegjort i 15 år. Det gir liten trygghet og lite anerkjennelse i forhold til at den belastning de har hatt i den tiden de har tjenestegjort. De fleste avdelingsbefal står ikke lenger i avdeling enn i tre år.<sup>52</sup>

#### 4.3.3 Laget

Laget er det primære fellesskap hos noen respondenter. De intervjuede er representanter for forskjellige avdelinger, og har spesiell konfigurasjoner på sine lag.<sup>53</sup> En av respondentene trekker frem de vertikale linjer som inngår i sitt primære fellesskap. *”Først og fremst så er det laget og så er det fellesskapet vi har i troppen, det står sterkest uansett”.*

Det som kjennetegner laget er at det er det nivå hvor drill og kamptrening har hovedfokus. En av de intervjuede understreker at du setter ikke en du ikke kjenner på skytters plass for å sikre avdelingen. Drillen og treningen beskrives slik at den muntlige kommunikasjonen en har internt i laget blir mindre og mindre, etter hvert som hver mann vet hva han skal gjøre i den enkelte situasjon. Et lag som er blitt samkjørt til et slikt nivå vil respondentene ikke anbefale å endre på.

Makkerforholdet beskrives som det bærende i lagsstrukturen. Spesielt blir det fremhevet viktigheten av ikke å sette laget sammen med nytt personell når du blir sendt ut på operasjoner i utlandet. *”Du kødder ikke med lagstrukturen.....du kan jo ikke begynne å sette sammen forskjellig folk når du drar ut.....du må ha makkeren din som du stoler på og som vet hva du tenker”.* Det ideelle makkerforholdet beskrives av en respondent som en du stoler på. Stoler på i den grad at dette forholdet kan være avgjørende for ens liv. En slik ideell samarbeidsform er på et nivå hvor makkerparet vet hva den andre tenker i ekstreme situasjoner. Respondenten mener et slikt nivå vil erfaringsmessig kreve stabile forhold med lang tids trening og bygging av tillit.

<sup>52</sup> Kristiansen 2008 s. 14

<sup>53</sup> Stridsvognlaget er 4 mann, betjener våpensystemet stridsvogn Leopard 2. Et mekanisert infanterilag består av ett våpensystem CV 90 som betjenes av 3 mann, og ett infanterilag som kan kjempe fra vognen, eller avsittet som ett fotinfanterilag.

Flere av de intervjuede sier at mange som ikke har den samme virkelighetsforståelse, selv har trukket seg ut av laget. Har de ikke greid å prestere etter forventningene blir de oppfordret til å forlate laget. Vil de ikke forlate, blir de "presset" til å gjøre det. Det er eksempel på dette på individnivå hvor man meddeler at man ikke stoler på sin makker og ikke ønsker å delta i operasjoner med vedkommende.

#### 4.3.3.1 Drøfting samvirkesystem kompani, tropp, lag

Respondentene identifiserer seg med flere fellesskap. De primærfellesskap som er listet er i utgangspunktet komplementære til hverandre da de er innenfor den fastsatte organisasjonen. Makkeren, laget, troppen, spesialtroppen og kompaniet er alle unike bestanddeler innenfor et overliggende fellesskap. De kan ses som byggeklosser for å komme opp på et funksjonelt nivå for samvirkesystemet. Det er for øvrig en spenning i at noen respondenter mener at troppen er midtpunkt i stridsgruppa og noen mener det er kompani. Det henger antagelig sammen med at det er selvopplevd både at troppen og kompaniet har vært basisen for stridsgruppen. I Afghanistan er det troppen i form av Task Unit med samvirkeelementer, som er kjernen i samvirkesystemet. Tidligere var det Brigade- og bataljonsnivå som styrte kapasiteter som nå er tilgjengelig ned på troppsnivå. Alle de nevnte avdelingsfellesskapene fremstår som komplementære innenfor det større samvirkesystemet.

Der de ikke er komplementære er når en avdeling til operasjoner utenlands settes opp med bidrag fra flere kompanier. Forskjeller i avdelingskulturen kommer til syne og er innledningsvis en utfordring. Mye tid går med til å få felles utførelse av grunnleggende stridsdriller og stridsteknikk. Tid som kunne vært brukt til annen viktig forberedelse. Det går ut over respondentenes motivasjon for oppdraget. Denne forskjellighet har trolig bakgrunn i at avdelingene er ulike. Med ulik bemanningsstyrke så tilpasses enheten. Videre var intensjonen ved opprettelsen av Tmbn at hele bataljonen skulle deployere, noe som ikke ble en realitet.

Respondentene har en inkluderende holdning til de som er i samvirkesystemet. De gjør en distinkt forskjell her på endringer som følge av sammensetning av støtteelementer til et samvirkesystem, og endring av grunnstrukturen i avdelingen før operasjoner utenlands. Det er to vidt forskjellige ting.

Det er to klare forutsetninger som er uttrykt for å etablere et avdelingsfellesskap. Det er felles stridserfaring, og det er kontinuitet i avdelingen. Begge disse forutsetningene for primærfellesskapet er i overensstemmelse med Fellesoperativ doktrine 2007 (FFOD 07) hva angår kjernen i militære profesjon; - Evne til å gjennomføre operasjoner.

Stridserfaring og ilddåp er viktige faktorer for samhold, og myteskaping internt. Eksternt viser det samfunnet at man ivaretar det ansvaret man er tillagt. ”*Den formødligen viktigste anledningen till at Forsvaret är attraktivt i dag är att det faktisk används i operationer*”.<sup>54</sup> Nuciari skriver at i en militær avdeling og det enkeltes land militærkultur er det en mengde ting som påvirker. Hvor man har vært deployert og hvor lenge, har en stor påvirkning.<sup>55</sup> Tmbns deployering til Afghanistan, sammen med øvrige Hæravdelinger og Marinens Jegervåpen påvirker profesjonskulturen i langt større grad enn incentiver og forordninger som blir igangsatt hjemme. Sett ut fra Huntingtons analytiske perspektiv så er det dette som får avdelingen strukturelt til danne sine særtrekk. Det kan også forklare hvorfor bataljonen ikke er sett på som kampenhet. Bataljonen har ikke vært samlet i en operasjon i utlandet siden første kontingent i Kosovo i 1999.

Det er to andre aspekter ved stridserfaring. Coker forteller om den skuffede krigeren som trodde det var plass for han i moderne krigføring.<sup>56</sup> Han understreker at det er gleden ved stridserfaringen som gir mening.<sup>57</sup> Om ikke det er avdekket noe direkte glede hos respondentene så er det inntrykk av at stridserfaring og ilddåp med positivt fortegn er ansporende. Det andre aspektet som Lunde problematiserer er at en profesjonskultur basert på en type stridserfaring kan være lite anvendelige i andre sammenhenger.<sup>58</sup> Når krigene endrer karakter så kan avdelingens myter bli nostalgiske og fulle av illusjoner.<sup>59</sup> Det er en oppfatning av at historier og erfaringer, spesielt fra ilddåp og strid er avdelingens interne eiendom. Slik fremstår de som et lukket miljø. Det virker som om det er en norm for at en ikke skal prate nedsettende om andre avdelinger og en skryter ikke av egne bedrifter.

Johansen fant i sin studie at deltagelse i operasjoner utenlands trolig har ført til økende profesjonalisme i Kystjegerkommandoen (KJK). Det kan en også til dels lese ut av svarene som mine respondenter gir. Men de avviker på et viktig punkt. Det ser ut til at KJK har bygget opp sin profesjonalisme rundt laget, og at den enkelte tillates å dyrke sitt håndverk som spesialist. Tmbn sin profesjonalitet er fundamentert i et samvirkesystem og har som sådan bygd sin profesjonskultur rundt kompanistridsgruppen eller bataljonsstridsgruppen.

Utfordringene slik respondentene fremlegger dem, er at Tmbn ikke makter å bli god instrumentelt på dette nivået. De mener dette skyldes som tidligere nevnt, fravær av avdelinger

---

<sup>54</sup> Eriksson 2006 s. 13

<sup>55</sup> Nuciari 2001 s. 63

<sup>56</sup> Coker 2007, s. 24

<sup>57</sup> Coker 2007 s. 27

<sup>58</sup> Lunde 2009 s. 192-193

som er på rotasjon og det skyldes lite kontinuitet ved Tmbn. Det er et inntrykk av at dette er en selvforsterkende negativ effekt. Avdelingen får ikke tid til å bli god på den instrumentelle biten og personell slutter fordi de ikke oppfatter det som seriøst nok. Derimot er det inntrykk av at man er helt på høyden på enkeltmann og lagsnivå, men det står i kontrast til at Tmbn som fullvervet avdeling får mindre tid til å øve samvirkesystemet sitt enn Panserbataljonen (Pbn) og 2.bataljon (2. bn) som er vernepliktsavdelinger.

Utskifting av avdelingsbefal og grenaderer er så høy at det er vanskelig å få etablert ett kulturbærende fundament i avdelingen. Med mangel på kontinuitet bærer kulturen i Tmbn preg av at den er personavhengig. Dette henger trolig sammen med hvordan kulturen ble etablert i oppstarten på det Nye Tmbn: *”... tradisjonen var at alle dro i hver sin retning. Fordi oppstarten gikk kjapt og fort og det var forventet av avdelingssjefene det som var forventet av dem”*. Sterke personligheter formet avdelingskulturen og den lever basert på disse. En av respondentene fikk spørsmål om hva som skjedde med avdelingskulturen hvis person NN forlot avdelingen;

I: *”Hvis han drar, hva sitter igjen i veggene da?*

R: *Ja det er jeg spent på. Det er jeg veldig spent på”*.

Etablering av en profesjonell kampavdeling skaper en forventning innad om at den skal brukes til nettopp kamp. Det er gjennomgående en frustrasjon blant de intervjuede at man ikke blir ordentlig prøvd som system. Stridserfaring og ilddåp er faktorer som er sterke i profesjonskulturen. Ikke innfridde forventninger gir antagelig lite kontinuitet i avdelingen. Coker beskriver dette som vår tids ironisk distanse til våre utfordringer og de vansker vi har med å ta alvor våre egne forutsetninger.<sup>60</sup>

Laget fremstår som avdelingens inngangsportal. Døråpner og nøkkel er om den enkelte har den virkelighetsforståelse som er rådende i enheten. Samtidig må man vise at man har de samme kvaliteter kompetansemessig som etterspørres i laget. Det virker som fokus på stridsdriller og det avgjørende forhold som er mellom lagsmedlemmene i strid gjør døden til en faktor som understreker alvoret i dette fellesskapet.<sup>61</sup>

#### 4.3.4 Det profesjonelle fellesskap

Mange av respondentene trakk fram den motivasjonen det var å tjenestegjøre i det de beskriver som det profesjonelle fellesskap. Det er underliggende hos de fleste at det unike med fellesskapet

---

<sup>59</sup> Coker 2007 s. 34

<sup>60</sup> Coker 2007 s. 21

<sup>61</sup> Berger og Luckmann 1991 s. 119



er at det er en avdeling som innehar bare vervede soldater: ”*Jeg føler at en del av min profesjon og min motivasjon har blitt å jobbe med profesjonelle soldater*”. Det gir seg uttrykk i at de færreste ser for seg en tjeneste i en avdeling med vernepliktige soldater. Det er også slik de fremstiller sitt yrke når de skal forklare dette for eksterne: ”*...men ikke en fyr som står og roper foran soldatene og kjeppjager dem rundt. Det er ikke det vi driver med, det er ikke noe rekruttskole eller noe vernepliktig avdeling. Jeg bruker å si at jeg jobber i en avdeling der folk har vært inne et tidligere ett år som et minimum, og som du har mer et kollegialt forhold til*”. En poengterer at han kan tjenestegjøre i Nord-Norge såfremt det er en profesjonell kampavdeling der.

#### 4.3.4.1 Drøfting det profesjonelle fellesskap

Dette tolkes som et formelt fellesskap som samsvarer med profesjonalisme perspektivet slik Johansen uttrykker det. Motivasjonen med å jobbe blant vervede og identifiseringen med dette miljøet, kommer sterkt frem i intervjuene. Denne motivasjonen blir også belyst i neste kapittel. Når de blir bedt om å fortelle hvilke fellesskap de ikke føler identitet med, så distanserer de seg fra den rollen befal har i vernepliktige avdelinger. De opplever mange utfordringer med å jobbe med en så sterk gruppe, men de opplever også mange fordeler. Det som fremheves faglig, er at det er den mest kompetente, være seg grenader eller befal som underviser resten av avdelingen. Et annet aspekt som også kommer opp er at de vervede utgjør en sterk uformell maktfaktor og således gir andre lederskapsutfordringer enn i en vernepliktig avdeling.

Det er et inntrykk av dette fellesskapet er i samme situasjon som Coker sin ulykkelige kriger.<sup>62</sup> Respondentene gir uttrykk for at de vervede og avdelingsbefal står så kort tid i avdeling at det ikke blir anledning til å bli riktig gode. Samtidig uttrykker de skuffelse over en ledelse og et samfunn som gjør det umulig å bli yrkessoldat. Sett ut fra et normativt Huntington perspektiv, som også Diesen støtter, så kunne dette være konturene av et autonomt profesjonsfellesskap som ivaretar militærets oppgave i samfunnet. Utfordringen blir en manglende kontinuitet i avdelingen. Respondentene forteller om hyppig mottak av nytt personell som starter utdanning, noe som gjør at avdelingen sjelden kommer opp på et samlet bra nivå. Det er en utfordring som Tmbn prøver å forholde seg til, noe som også er blitt analysert i kapittel 6. Janowitz har pekt på at begrepet ære kan bære kontinuitet i mangel på fast avdelingsstruktur.

---

<sup>62</sup> Coker 2007 s. 12

#### 4.3.5 Offiserskorpset

Noen av respondentene identifiserer seg med Offiserskorpset som primærfellesskap.

*”Korpstilhørigheten er viktigere enn avdelingstilhørigheten”.* Dette er et fellesskap som har utgangspunkt i Krigsskolen (KS). KS beskrives som en institusjon som introduserer den unge offiseren for verdien av en moderne og sammensatt landmakt. En av respondentene beskriver sin tid ved KS som en modningsprosess: *”...offisersdannelsen og bygging av en korpsånd skjedde gjennom min tid på Krigsskolen. Den modenhetsprosessen skjønte man lite av når man gikk der. Forståelsen kom etterpå og det er det viktige. Det tror jeg påvirker livet i veldig stor grad. Ryggrad og ærekjærhet er en del av de egenskaper som blir dyrket på KS. Jeg synes de er veldig viktig i vår evne til å løse oppgaver i dag”.* Det ble på den annen side bemerket at; *”Det er noen som ikke vokser fra det heller...”*, men forblir fastkjørt i fortreffeligheten til sin egen nisjekapasitet.

Flere trekker frem gamle konservative nettverk som står i motsetning til dette fellesskapet. Et eksempel på et slikt konservativt nettverk er Kavaleriklubben. Kavaleriklubben påstås å stå for et foranget syn på perspektiv og helhetsforståelse.

En annen faktor i Offiserskorpset er det sosiale nettverk bestående av offiser og deres familier. Hyppige flyttinger og beordringer utenlands har ført til at de sivile nettverk har forvitret. Derfor er de gjenværende nettverk de man har gått på militær skole med, tjenestegjort med, og fortsetter å omgås med.

##### 4.3.5.1 Drøfting Offiserskorpset

Dette fellesskapet har et helhetlig syn i motsetning til avdelings- og fagfokuset. Denne korpsånden ble formet på KS og tolkes som et formelt fellesskap. Slik den er fremstilt så har den preg av det profesjonsfellesskap som Diesen etterspør. Men det avviker på det punkt hvor avdelingen er det verdibærende for profesjonsfellesskapet. Som vi skal se på i neste kapittel er ikke respondentene enige i det. Her igjen er det Janowitz sitt perspektiv som passer bedre enn Huntington. Respondentene innenfor dette fellesskapet ser den overordnede rollen militærmakten har i Norge og påstår de greier å se dette fra flere perspektiv, ikke bare den funksjonelle.

#### 4.4 Sekundærfellesskap

##### 4.4.1 Telemark bataljon

Det er ikke primært Tmbn de trekker frem når de beskriver sine fellesskap. Særpreget til avdelingskulturen i Tmbn var ment å være en stridsavdeling med sterk profesjonskultur som

reiste ut og løste oppdrag, som en respondent beskriver det. Han legger til at det faktiske særpreget er noe mer på det jevne. Arbeidet med en felles kultur er preget av subkulturer som er forskjellige. En respondent beskriver det normativt og humørfyllt slik: *”Jeg synes profesjonskultur er j.... viktig. Hvis avdelingen her en felles profesjonskultur, hvor befalet fra toppen og ned har en viss standard, vet hva som er viktig, vet hva som skal fokuseres på og hva som ikke skal fokuseres på, så sparer du j.... mye støy i hverdagen. Hvis vært kompani og hver tropp har sin egen j.... kultur så skaper det så mye friksjon at det er et h..... å ordne opp i.*

Respondentene mener det er viktig å få til samhørighet med de andre kompaniene i bataljonen. Dette lider bataljonsfellesskapet under. Ett kompani er som regel på oppsetting for operasjoner utenlands, ett kompani er til stadighet utenlands, og ett kompani har trening eller permisjon etter å ha vært utenlands. Det gjør sitt til at samtreeningen blir oppstykket. De gangene man har anledning til å samle store deler av bataljonen på bataljonsøvelse, skarpskyting, eller under Brigade Nord på den årlige vinterøvelsen, så forteller respondentene at avdelingsfølelsen styrkes.

De beskriver at det er i møte med verden utenfor at de intervjuede føler at de representerer Tmbn. Det kan være at de blir kjent igjen for vikingskipet på skulderen eller den emeraldgrønne bereten. En gjengs følelse er at utenforstående forbinder bataljonen med erfaring og kunnskap. *”Vi i Tmbn må kunne kreve av oss selv at vi skal f... meg kunne levere bedre enn hvilken som helst annen bataljon”*. Flere fortalte at også at deres inntrykk av avdelingen før de begynte å jobbe i Tmbn var at det var en avdeling med flinke folk som var dyktige i håndverket og innehadde mye erfaring. Dette har kommet til syne ved at de avdelingene de støtter, eller ar avgitt til, gir dem stor tillit. Tillitt i form av at de stoler på at avdelingene fra Tmbn gjør ting riktig.

Det har skjedd endringer i organisasjonen de siste årene hvor de taktiske støtteavdelingene er tatt ut av Tmbn og tilbakeført til sine fagavdelinger. Dette gjelder FAC og pansret ingeniørkompani. Dette mener flere av respondentene er en uheldig utvikling. De ser store fordeler av å være i samme organisasjon. Dette føler respondentene svekker den avdelingskulturen som er innarbeidet og sånn sett skaper en ny horisontal pluralisme i Hæren.<sup>63</sup>

En beskriver sin inntreden i Tmbn på følgende måte. *”Tmbn i starten så synes jeg det var en sånn halvveis klikk for besserwissere som hadde et bilde på seg selv som noe mer enn det de faktisk var. I 2005, to år etter at avdelinga hadde begynt å virke, så kunne de nesten peke på det de ville, alt hadde gått veldig smooth med ressurser og ting. Det var tropper her som hadde tre*

---

<sup>63</sup> Lunde 2009 s. 191

*yrkesoffiserer og sånne ting*". Vedkommende sier videre at avdelingen har kommet seg ned på jorden igjen. Det er flere av respondentene som har oppfattet hvordan eksterne har en del pigger mot Tmbn. *"De ser på Tmbn som kravstore og litt arrogante"*.

#### 4.4.1.1 Drøfting Tmbn

Som et formelt fellesskap så fremstår ikke Tmbn umiddelbart som komplementær til de andre fellesskapene. Det er interessen motsetninger på hva som skal vektes i bygging av avdelingskultur. Mange av disse motsetningene går tilbake til den kulturendring som skjedde under omorganisering av Tmbn. Som respondentene peker på så har den enda ikke funnet sin form. Endring av tropps og kompanistrukturer ved operasjoner ute har laget et inntrykk av at det er forskjeller innad i Tmbn. Men respondentene er klare på at de tilhører Tmbn fellesskapet, men at det kommer i andre rekke til identitet med avdelingen eller korpsånden. Men de er klare på at Tmbn er overbygningen til samvirkesystemet. Det er innenfor bataljonsrammen at de trener med taktiske støtteelementer. Og ved endringen i strukturen sier de at det blir friksjon innledningsvis, men at det går seg til, fordi de kjenner hverandre.

Det andre aspektet er at bataljonen sjelden får vise sitt fulle potensial. Det var tidligere skepsis hos militære og sivile ledere på denne utviklingen av militær profesjonalisme. Det er fremdeles delte meninger om verdien av å satse på en profesjonell avdeling til fordel for vernepliktige avdelinger.<sup>64</sup> Tankekorset er at Pbn og 2. bn rullerer på de samme oppdragene som Tmbn. Slik nedtones rollen og statusen til Tmbn som noe unikt og potent. Det som er registrert, er at de intervjuede opplever slike ytre ting som en undergraving av egen rolle og identitet. Denne statusavklaringen er kanskje også noe av årsaken til at Tmbn har kommet ned på jorden etter en periode hvor de fikk alt de pekte på. Det nevnes også som årsak til at personellet slutter. På den andre siden så vil følelsen av manglende støtte utenfra, kunne virke samlende på avdelingen.

Utad så har respondentene inntrykk av at de har et godt omdømme og at det er som Tmbn avdelinger de blir gjenkjent. De er tydelige på at merkevaren Tmbn har en god effekt og at dette er noe de lever opp til. Dette sammenfaller godt med det Diesen beskriver skal være beveggrunner for et avdelingsfellesskap. Dette tema kommer vi tilbake til i neste kapittel.

### 4.5 Uformelle fellesskap

#### 4.5.1 Gamle Tmbn

Enkelte av respondentene har bakgrunn fra det "Gamle Tmbn". I beskrivelse av dagens Tmbn blir det ofte sett i relieff til den Gamle Tmbn. De beskriver Gamle Tmbn som en avdeling som

---

<sup>64</sup> Heier 2007 s. 9

hadde et klart syn på omverdenen og innehadde en homogen kultur. Avdelingen var fullverdig i forhold til at den var en bataljonsstridsgruppe sammensatt for hurtig reaksjon. Den hadde godt renommé og mange søkere. Det var en avdeling mange vil til.

Avdelingen som ble operativ i 1994 hadde veldig dyktige kompanisjefer. Det mener respondentene viser at stillingene var attraktive. Gamle Tmbn var en ren infanteriavdeling hvor ett kompani var oppsatt på SISU hjulgående pansrede infanterikampvogner, og resten av bataljonen var geværkompanier med beltevogn og fotinfanteri. Noe av denne tradisjonen er videreført i dagens Tmbn. Profesjonskulturen i Gamle Tmbn beskrives slik; ...” *En profesjonell soldat skulle se bra ut, han skulle te bra, han skulle ha gode holdninger. Det han gjorde skulle han gjøre skikkelig bra. Han skulle være god på stridsfeltet og han skulle kunne oppføre seg ute blant folk, både i opptreden og antrekk. ”Look good, be good! You never get a second chance to make a first impression”.*

Ved nedleggelsen og nyopprettelsen oppsto det gnisninger mellom det nye og gamle. ”*Det var en kulturkræsje mellom kavaleriet og det gamle Tmbn, når nye Tmbn skulle settes sammen.*”

#### 4.5.1.1 Drøfting Gamle Tmbn

En kan diskutere hvorvidt Gamle Tmbn er et sekundærfellesskap, men det er referert til av flere av respondentene som et ideal for den rette kulturelle forståelsen. Det er derfor tolket til å være et uformelt fellesskap eller nettverk. Det er en motivasjon at mer av kulturen fra Gamle Tmbn skal farge dagens kultur i Tmbn. Derfor er denne motivasjonen satt opp som et eget uformelt fellesskap.

Kulturkonflikten mellom ”Gamle og nye Tmbn går trolig tilbake til 1994 da både infanteriinspektøren og kavaleriinspektøren ønsket å inkorporere denne bataljonen i sin fagbransje.<sup>65</sup> Omvæpning og mekanisering av Tmbn i 2001 førte trolig til et kavalerifokus som fortrenget noe av den etablerte kulturen.<sup>66</sup> Men følgene av denne omorganiseringen og kulturkollisjonen føles sterkt hos personell i Tmbn også i dag.

#### 4.5.2 Andre uformelle fellesskap

##### 4.5.2.1 Tmbn veteraner

En av respondentene beskriver at: ”*Norske avdelinger er jo veldig unge. Mange av veteraner er fremdeles operative, så mange velger å være inne enda*”. Som han påpeker så er ikke Tmbn en

---

<sup>65</sup> Haaland 2007 s. 157

<sup>66</sup> Ulriksen 2002 s. 24

gammel avdeling og mange av veteranene er høyst operative. Respondenten mener at kontakten med veteranene er viktig. De utgjør en reserve for rekruttering til operasjoner ute.

#### 4.5.2.2 Øltime

Av de uoffisielle kulturbærere i Tmbn så er det Øltime en institusjon i deres hverdag. *”Så har vi jo øltime hver torsdag som er ukas samlingspunkt for alle mann der man får kobla av litt. Der kan vi snakke litt fag, om det som er skjedd og om ting en skal gjøre. Det er i hvert fall en god kultur i vår avdeling”.*

Flere fremhever at nettopp deres avdeling har stort oppmøte i øltime. Det ses på som indikasjon på et godt avdelingssamhold. Det er viktig med fast bord i øltime for å kunne bygge og vedlikeholde avdelingsfellesskapet. Noen har sågar merket bord i messa med avdelingsmerke. Flere påpeker også at dette er en arena hvor holdninger opp mot krav kommer til syne. Måtehold i omgang med alkohol og evne til å stille på jobb dagen derpå er viktig for avdelingskulturen.

#### 4.5.2.3 Den Grønne Leidang

Tmbn har et uoffisielt ordenskollegium som heter ”Den Grønne Leidang”. *”Leidangen og alt det derre der, er jo selvfølgelig med på å bygge avdelingskultur”.* Den er et tilsvarende kollegium som Den Grufulle Mauk i 2. bataljon (2. bn) og den Sorte Minks Orden i Panserbataljonen (Pbn). Den grønne leidang har årlige seremonier, men respondentene føler den er litt utenfor hverdagen til den enkelte. I sammenheng med Leidangen arrangeres det et patruljeløp som kalles ”Kappestrid”. Dette er et patruljeløp for hele Tmbn.

#### 4.5.2.4 Sosiale liv/Fritid

Det å omgås personell i avdelingen også på fritiden, anses som en viktig faktor for å bygge felles kultur. Videre er det sosiale liv viktig for å komme på samme nivå. *”Vi er jo såpass godt kjent de fleste at vi drar på turer sammen på fritida og leier hytte sammen. At man har det sosialt sammen med dem du jobber med er viktig for å komme på samme nivå”.* Organisering av sosiale turer på fritiden og den enkeltes deltagelse på disse gir mulighet til å bli invitert til den ”indre sirkel”. *”De har en del turer sammen. Det er klart at om du er med på tur, og får lov til å bli invitert da er du en del av den indre sirkelen. Hvis du aldri stiller opp på sånne ting og kun reiser hjem, og er for deg selv i helgene og ikke utprega sosial midt i uka heller, så har det en del og si. Så det sosiale miljø utenfor jobben er viktig”.*

#### 4.5.2.5 Drøfting uformelle fellesskap

Det er et skille som går på forholdet mellom formell og uformell. Fellesskapene slik de beskrives viser at det er flere miljøer hvor respondentene henter motivasjon og identitet enn bare de

offisielle. Det finnes kanskje flere som ikke respondenten har sett verdien av å fortelle om, eller ikke ønsker å fortelle om eller som de ikke er klar over selv. Dette er ikke noe unikt i seg selv. Det er også slik Berger og Luckmann beskriver samfunnet som en objektiv og en subjektiv virkelighet rundt personen.<sup>67</sup> Det er mulig å ikke forholde seg til dem. Men i følge respondentene så blir det vanskelig i komme inn i samholdet i avdelingen. De brukes aktivt av avdelingen for å få en god sosialiseringssprosess og dermed få økt samhold. På den andre siden så krever det at man bruker en god del fritid, og sånn sett ekskluderer de som har andre forpliktelser utenfor Forsvaret. Dette kan samsvare med Diesens ønske om at avdelingen skulle bli soldatens sosiale primærgruppe.<sup>68</sup> Som nevnt under sosiale turer så er dette et viktig steg inn i den indre sirkel i primærgruppa. Med den indre sirkel kan det tolkes som den kjerne med kamerater eller makkerer som stoler på hverandre. Som det er sagt tidligere under primærfellesskapet så er kameratskap et grunnlag for lojalitet og tillit. Spesielt har de fremhevet hvor viktig dette er når avdelingen er i strid.

Et uformelt nettverk som kan være til direkte nytte for avdelingen er veteraner fra Tmbn. Det utgjør en rekrutteringsreserve av det som beskrives som fullt oppegående folk. Det er også et arbeid i gang i Tmbn sammen med frivillige for å formalisere dette nettverket. Ett nettverk som kaller seg "Tmbn Veteranforeningen" er under oppstart.<sup>69</sup>

Et annet forhold er den grad det uformelle fellesskap virker inn på styring og ledelse. Respondentene tilkjenner at det finnes en uformell styring som ikke er i kommandolinjen. Det er et inntrykk av at ledelsen i avdelingen baserer seg på anerkjennelse og tillitt fra avdelingen. Det ser ut til at det kreves en annen ledertilnærming sett i forhold til en leder i en vernepliktig avdeling. En vernepliktig som er misfornøyd med miljøet og lederskapet må bli i avdelingen i 12 mnd. I Tmbn kan vedkommende si opp med 3 måneders varsel.

#### 4.6 Oppsummering Fellesskap

Respondentenes identitet kan oppsummert knyttes til primære-, sekundære- og uformelle fellesskap. De primære fellesskapene er samvirkesystemet rundt kompanistridsgruppen i Tmbn, det profesjonelle fellesskap rundt de vervede i Tmbn og det er Offiserskorpset som er en korpsånd i Forsvaret med bakgrunn i KS. De sekundære fellesskapene er Telemark bataljon slik respondentene representerer det utad. Og det er Gamle Tmbn, som er mer et ideal for hvordan kulturen i dagens Tmbn burde være. De uformelle fellesskap er arenaer, møteplasser og nettverk

<sup>67</sup> Berger og Luckmann 1991 s. 149

<sup>68</sup> Diesen 2001 avsnitt 6

<sup>69</sup> Telemark bataljon veteranforening.

som kort oppsummert er Øltimen, ordenskollegiet Den Grønne Leidang, veteraner fra Tmbn og det ”sosiale liv/fritid”.

Respondentene identifiserer seg primært med fellesskap som er komplementære til hverandre innenfor samvirkesystemet. De mener evnen til maktanvendelse ikke er fullt så god på avdelingsnivå men de er gode på enkeltmann og lag. Respondentene mener de forskjellige avdelingskulturene i Tmbn blir en utfordring når grunnstrukturen i avdelingen endres før operasjoner utenlands.

Respondentene mener det er to klare forutsetninger for et profesjonsfellesskap på lavere nivå. Det ene er felles erfaring, og det andre er kontinuitet. De mener at Tmbns erfaringer i Afghanistan påvirker profesjonskulturen i langt større grad enn incentiver og forordninger som blir igangsatt hjemme. Mangel på kontinuitet gjør samvirkekompetansen innen bataljonen lite bra. Mangel på kontinuitet gjør det i tillegg vanskelig å få etablert ett kulturbærende fundament i avdelingen. Grenaderer og avdelingsbefal står for kort tid i stilling til at avdelingen kan bli funksjonell. De er negative til at det ikke er mulig å bli yrkessoldat i Norge.

Utdad har respondentene inntrykk av Tmbn har et godt omdømme, men de føler ingen eksklusivitet da Pbn og 2. bn får de samme oppdragene og utfordringene. Tmbn var tenkt å være en innsatsstyrke med rask reaksjonstid. Deretter skulle den avløses av oppfølgingsstyrker. Men økonomiske realiteter har trolig ført til regulær bruk av avdelingen i rotasjon med de andre manøveravdelingene i Hæren.



## 5 Forhold og prosesser som virker på profesjonskulturen

I dette siste analysekapittelet fokuseres det på hvilke forhold som påvirker Telemark bataljons (Tmbn) evne til å skape en profesjonskultur på lavere nivå. Et viktig forhold er hvilken mening det gir den som har valgt å tre inn i denne profesjonen. Videre hva som er verdibærende for den enkeltes valg av profesjon. Det andre emnet er hvilke forhold respondentene ser som viktige for å bygge en avdelingskultur. Det er forhold som spenner fra avdelingens attributter<sup>70</sup>, tradisjon og til holdninger og krav. Det siste emnet tar for seg andre rammefaktorer som respondentene ser påvirker deres mulighet til å etablere en avdelingskultur. Rammefaktorene omhandler alt fra bolig, materiell, og til karriere.

Følgende er en analyse av de forhold som respondentene mener fremmer eller hemmer etablering av en profesjonskultur på sitt nivå. I sine tilsvare har respondentene gått raskt over fra en deskriptiv redegjørelse for de rådende forhold, til en mer normativ vinkling for hva som trengs for å etablere en levende profesjonskultur.

### 5.1 Verdier, mening og legitimitet

#### 5.1.1.1 Profesjonell soldat

Samtlige av intervjuene startet med at respondentene ble bedt om å definere hva de la i begrepet profesjonell soldat. Intensjonen med spørsmålet var å høre dem reflektere generelt rundt denne rollen. En refleksjon som kan tolkes til hvilken mening eller verdi man tillegger dem som valgt rollen som profesjonell soldat. Samtidig var spørsmålet tenkt som en lett innledning på de mer tunge tema inne verdi og mening.

Det er to ting de trekker frem. Det er valg av yrke og det er innstilling til den kompetanse som kreves. *”Den profesjonelle soldaten er den som har valgt det som yrke. De som jobber ved Tmbn og FSK<sup>71</sup>, det er profesjonelle soldater”*. Men som flere av respondentene er snare til å påpeke, er det ikke i Norge mulig å gå dette yrkesløpet fullt ut. Det er mulig kun hvis de tar en befalsutdannelse. På bakgrunn av dette mener respondentene at det i Norge ikke er lagt til rette for en militær profesjonskultur. Det første, yrkesvalget, viser at det er en lang vei mellom dagens og ønsket situasjon.

Det andre forholdet de trekker frem er den kompetansen som den profesjonelle soldaten besitter. *”Det er en soldat/offiser som er faglig kompetent og har menneskelige kvaliteter som gjør at han fungerer.”* Respondentene peker på den tillitten en må vise seg verdig for å få innpass i

<sup>70</sup> Norske ordbøker. Attributt - (fra lat. av attribuere 'tildele'), 1 filos: grunnegenskap, 2 symbolsk kjennemerke hammeren er Tors a-, 3 konkret kjennemerke fysiske a-er. Norske ordbøker.

avdelingen. En tillitt en kun oppnår hvis en tilegner seg de kunnskaper og ferdigheter som gjør at en fungerer i gruppen og faget. Like viktig er de kvaliteter en har som menneske. Kvaliteter som evnen til å ta fornuftige beslutninger under trening, og fornuftig opptreden i stressede situasjoner. Når de gjelder den bakenforliggende motivasjon for den profesjonelle soldat, så var det flere av respondentene som hadde inntrykk av at spenning og driv var en stor motivasjonsfaktor.

#### 5.1.1.2 Normative autorative verdier

Respondentene fikk spørsmål om i hvilken grad de normative autorative dokumentene <sup>72</sup> var tilstede i hverdagen. Min tanke med spørsmålet var å se hvordan disse dokumentene var tilstede i utforming av kulturen i avdelingen.

Samtlige av respondentene svarte at grunnlagene var perifere. De var veldig sentrale i starten på omorganisering av avdelingen, og de gjennomgås i grunnperioden for nytt personell. Men utover det er det ikke mye aktiv bruk av de spesifikke dokumenter hos respondentene i dag. De fleste fremholdt at grunnlagene er bundet opp i god folkeskikk, sunnt bondevett og sunn fornuft og sånn sett er fine rettesnorer. *”Det burde jo sitte med morsmelken hos de aller fleste. Det er ikke noe hokuspokus.”* Som en motvekt til de lite konkrete grunnlag og kodekser, vil en av respondentene trekke frem den gamle ”Plakaten på veggen”, som meget bra. I følge han beskriver den hva som forventes av en offiser og en befalingsmann ved væpnet angrep på Norge. Enkelte av respondentene føler at det er et savn i verdigrunnlagene: *”Der savner jeg litt at vi går inn på kjernen i vår profesjon. Jeg savner at vi tør å prate om vold, død og lemlestelse i sin ytterste form, selv om man skal ønske aldri å komme dit. Men det alvoret må vi aldri fjerne oss fra”*. Et alvor som de er kontinuerlig opptatt av og mener ikke må forties.

Flere av respondentene forteller om ambisjonen i Tmbn om å revidere eget verdigrunnlag. De nevner som bakgrunn for dette at Tmbn har hatt to bataljonssjefer som har deltatt i strid i Nord-Afghanistan med sine avdelinger. De oppfatter det slik at revideringen kommer til å skje på bakgrunn av at de to siste bataljonssjefene tenker mindre som politikere og mer som stridende sjefer. De tror bataljonssjefene har sett at kjernen er kampen i en eller annen form. Den kampen som alle nivå, fra enkeltmann til bataljon, kjemper. Hvor kampen er organisert sammen med andre nasjoners styrker eller sammen egne taktiske støtteavdelinger. Bataljonssjefene har trolig et ønske om å dreie det mer mot begrepene; - ære, mot, og kampvilje.

---

<sup>71</sup> FSK – Forsvarets spesialkommando

<sup>72</sup> Forsvarets verdigrunnlag, Hærens offiserskodeks, Hærens soldatkodeks, Verdigrunnlag for Telemark bataljon. GIH kjerneverdier Respekt-Ansvar-Mot.

### 5.1.1.3 Drøfting normative autorative verdier

Det er tidligere påvist en svak kobling mellom de overordnede normative verdigrunnlag og det som er behovet på de lavere nivå. Det var antagelig i fravær av dette at Tmbn laget sitt eget verdigrunnlag, og som ble brukt som mal for Soldatkodeksen i Hæren.<sup>73</sup> Både forsvarssjef, Sverre Diesen og generalinspektør for Hæren (GIH), Robert Mood, har tatt til orde for at i den pågående profesjonaliseringen så skal avdelingene oppmuntres til å etablere en avdelingsidentitet som skaper samhold og tilhørighet.<sup>74</sup> Videre begynner en del avdelinger, deriblant Tmbn, å få omfattende erfaring fra operasjoner utenlands og slik har fått erfaring i hva som behøves av kodeks og verdigrunnlag. På bakgrunn av dette skal nå Tmbn revidere sitt verdigrunnlag. Det er verdt å utheve at ingen av respondentene nevnte hverken FFOD 07 eller Formaningen under intervjuet. Det synes som at disse institusjonene ikke er tilstede i den enkeltes hverdag. Det kan og tolkes at respondentene ikke har reflektert over de.

På den annen side kan det oppstå at en kan ”*få militære enheter som ikke lenger har de dominerende verdier og normene i samfunnet som sine moralbærere*”.<sup>75</sup> Enkelte mener at en dreining mot en konkret Krigerkodeks rundt begrepet ære ikke er veien å gå for Norges del.<sup>76</sup> Æresbegrepet som omtales i åpningslinjen i Offiserskodeksen bringer oss rett inn i diskusjonen rundt soldat eller kriger. Æresbegrepet er problematisert av Bateman ”*A warrior, on the other hand, is the product of a culture or subculture which is essentially purely honor-driven. That is not a good thing.*”<sup>77</sup> Diskursen rundt krigerkultur kan tolkes som at det kulturelle gapet mellom samfunnet og militærmakten har økt.

Dette viser at det er en spenning mellom Tmbn og eksterne aktører. I følge perspektivet til Nuciari kan denne spenningen være en nyttig syntese.<sup>78</sup> En spenning som også Brunborg påviste i sin studie. Han pekte på at de kristne grunnverdier som Forsvarets verdigrunnlag ble tuftet på har blitt erstattet av mer funksjonelle verdier. I det videre arbeidet ser det ut til at det har vært en dreining fra ”*...det typiske militsforsvarets forankring i de høyeste idealer til en kultur bygget på sterk profesjons- og avdelingsidentitet...*”.<sup>79</sup> Sånn sett kan arbeidet med å lage egne funksjonelle grunnlag, visjoner og rettesnorer ses på noe som passer bedre med den operative profil. Dette vil jo peke på større vektlegging av plikteetikken i forhold til dydsetikken. Respondentene er opptatt av at grunnlaget skal speile den virkelighet de møter ute, kontra en normativ dydsetikk som

<sup>73</sup> Brunborg 2008 s. 67.

<sup>74</sup> Diesen 2008 avsnitt 4, og Hærens gjennomføringsplan 2009- 2012 (Gradert)

<sup>75</sup> Ydstebø 2009 s. 142

<sup>76</sup> Ydstebø 2009 s. 143

<sup>77</sup> Bateman 2008 avsnitt 4

<sup>78</sup> Nuciari 2007 s. 227

oppfattes som sunt bondevett. Enkelte som har problematisert nettopp forholdet mellom dydsetikk og profesjonsetikk viser til at begge er nødvendige bestanddeler og en skal helst ikke overvekt av den ene eller andre.<sup>80</sup>

#### 5.1.1.4 Mening og legitimitet

Spørsmålet om motivasjon ble stilt for å søke å finne bakenforliggende mening og verdi ved respondentens eget valg av profesjon og tjeneste. Det var også tenkt som en innledning for å se om det gikk an å gå i dybden på motiv for å tjenestegjøre ved en profesjonell avdeling.

Flere av respondentene forklarte sin tjeneste i Tmbn med at det var en del av profesjonen de hadde valgt som yrke. Videre oppga de som grunn at det var en motivasjon i seg selv å jobbe med profesjonelle soldater. Det var et inntrykk fra flere av respondentene at tjenesteplanene i Hæren ikke ga dem mulighet til å sitte i stilling i Tmbn over tid. Etter noen år så må de velge noe annet. Men det er ikke noe de velger å forholde seg til nå. Det som anses som viktigere er utfordringen med å få grenaderer og avdelingsbefal inkludert i profesjonsfellesskapet.

En motivasjon som de fleste nevner er å få delta i operasjoner i utlandet med avdelingen. Enkelte er motivert for å komme i en situasjon som viser i hvilken grad de har lyktes med det de har trent på. De ønsker å få en bekreftelse på at det de har trent på er riktig og at avdelingen mestrer stress. På den annen side er samtlige klare på at det innebærer lange perioder med trening hjemme. De fremhever at operasjoner utenlands blir som en del av jobben, og ikke et mål i seg selv. Dette mener de henger sammen med det å ha et profesjonelt syn på jobben. *”Som profesjonell erkjenner man at avdelingen ikke blir sendt ut på alle oppdrag. Men når avdelingen blir beordret ut, skal oppdragsporteføljen bli løst på best mulig måte og samtidig sørge for å få alle guttene hjem”*.

Når en nevner temaet legitimitet opp mot motivasjon for yrket, så kommer det til syne to holdninger. Det er flere av respondentene som trekker frem vern om Norge som sin grunnmotsivasjon. *”Det er noen som er skrudd sammen slik at du har et ønske om å forsvare landet, de som bor her og, de holdninger og det demokrati vi har. Det er det som er grunnmotsivasjonen”*. Samtidig er det flere som erkjenner at deres jobb er *”å være et instrument for at staten skal kunne utøve vold”*. Det virker ikke som disse står i motsetning til hverandre. Samme respondenter peker på at de innehar begge disse motivasjonene.

---

<sup>79</sup> Diesen 2008 avsnitt 4

<sup>80</sup> Hagesæther 2007 s. 9

På spørsmål om det er behov for begrunnelse for deltagelse i engasjement, så svarer en respondent med et tilbakeblikk: *”Ja det er viktig, vi må ha politisk ryggdekning, som i Irak. Det er bra sett i ettertid at vi ikke deltok videre. Vi er en del av samfunnets maktapparat og det gir en dynamikk som krever en åpen avdeling. Jeg synes det er motiverende å være i en åpen avdeling”*.

I spørsmål om hva som er meningsbærende i valg av offisersyrket så svarer flere at det er situasjonsbetinget og at det er avhengig av hvor en står i livet. De mener at ved et direkte angrep på nasjonen så forplikter offisersyrket ved at det er et kall å verge sitt land. På den annen side sier en av respondentene at: *”Jeg respekter Taliban som fienden...Gruppa er alltid viktigst. Hvis jeg måtte reise i dag så skulle jeg gjort det. Fordi det er en jobb – ikke et kall. Da skulle jeg sørge for at guttene kommer hjem. Telemark bataljon er min avdeling”*.

Kall er for øvrig et ord det er vanskelig å bruke for de intervjuede. Mange har gått Krigsskolen etter ny lov om beordring til operasjoner ute. For noen ble dette valget klart allerede da, mens andre så på dette som litt mer lystbetont. En undersøkelse foretatt blant kadettene i 2008 bekrefter denne bevisstgjøringen.<sup>81</sup> Respondentene ser de samme tendenser hos sine soldater hvor spenning og driv kan være motivasjonen for flere. Videre kan soldatkarrieren være starten på en militær løpebane som bringer de som er motivert for det inn på befalsutdanning og Krigsskole. Det er de som går ut i arbeidslivet eller til utdanning og det er en gruppe som planlegger å jobbe i sivile sikkerhetsfirmaer.

#### 5.1.1.5 Drøfting Mening og legitimitet

Noen av spørsmålene føltes vanskelig å angripe. Villigheten til å ofre eget liv var et vanskelig tema, men viktig ift til å se om refleksjon av egen død kan si noe om i hvilken grad man internaliserer fellesskapet i den grad at det preger ens identitet.<sup>82</sup> Identiteten til respondenten er i stor grad fundamentert i den avdeling de er en del av. Men de har likevel en erkjennelse av at de ikke tillates å dyrke profesjonsfellesskapet fullt ut. Til det er det for mange forhold i dagens hær som ikke bygger opp under en gjennomgående profesjonskultur. Men de er klare på at det er kolleger og kamerater som de er villig til å risikere livet for. Diesen fokuserer også på dette aspektet som verdibærende, men det kan synes noe enkelt. Respondentene påpeker at uansett så er det viktig å få guttene hjem. Lagsamholdet kan således ses på som samhold for å overleve. Men det er et åpent spørsmål om de i tillegg ville risikere livet for avdelingens ære eller

---

<sup>81</sup> Jensen 2008 s. 62

<sup>82</sup> Berger og Luckmann 1991 s. 168

renommé. Det kan se ut som om denne forskjellen utgjør den samme forskjellen som på nedre og øvre del av Maslows behovspyramide. Behovet for sikkerhet og behovet for selvrealisering.

De intervjuede er lite meddelsomme på det offeret som påhviler en soldat. De fremstiller det som en jobb som forplikter. Det henger trolig sammen med at plikten til ofre seg er et tema som er forbeholdt de store alvorlige sammenkomster som begravelser, årsdag for falne, og lignende og som sånn sett ringer ganske hult i ørene til hverdags. Videre er det inntrykk av at det er en unison holdning hos respondentene om å holde en lav profil i beskrivelse av egen unike fortreffelighet. Det er lite patos i beskrivelse av det man har vært med på eller er i stand til. Dette er i tråd med Ydstebø sin kommentar til en soldat som nedtoner en stridsoperasjon han har deltatt i: ”*Slik snakker en norsk soldat. Ingen kriger ville fått seg til å si noe slikt*”.<sup>83</sup>

I diskusjonen rundt etablering av en fullvervet avdeling i Hæren tidlig på 90-tallet var det flere fra den eldre garde som mente det var en uønsket utvikling. Man så en fare for at avdelingen ville etablere sin egen sterke subkultur.<sup>84</sup> Dette argumentet er hentet frem igjen i dag i forbindelse med diskusjonen rundt begrepet krigerkultur, hvor enheter som er overlatt til å dyrke sine egne verdier og subkulturer kan bli borte i militærsystemet.<sup>85</sup> En av de negative konsekvenser som ligger i dyrking av en sterk subkultur i en avdeling er at de blir veldig opptatt av sitt indre liv. Respondentene har så langt ikke gitt til kjenne at så er tilfelle med Tmbn.

Dette kan støtte opp om deler av Johansens tanke om at vi er på vei mot en nytt idealfellesskap, nemlig profesjonalismen som kjennetegnes av perfeksjon. Men det er en utopi at man tillates å dyrke det instrumentelle uten at det før eller siden blir sammenholdt med de overordnede verdier. Det er for øvrig ikke mulig å unnsnippe den strategiske korporal. Media er allestedsnærværende, og nettverksentrisk teknologi har gitt tilnærmet direkte forbindelse til soldaten på bakken<sup>86</sup>.

Respondentene har antydnet at det er personell i avdelingen som innehar det Batistelli omtaler som den postmoderne motivasjon, eller personlig erfaring.<sup>87</sup> Søken etter spenning og driv tror respondentene kan være grunnen til at grenaderer og avdelingsbefal søker seg til avdelingen. Men som respondentene påpeker så er kontraktene for de vervede korte, og de må gjøre seg opp mening fortløpende om hva de skal gjøre etter at de er ferdige i Tmbn. Sånn sett så har trolig de vervede et mye klarere bilde over sine fremtidige valg enn yrkesoffiseren som utgjør majoriteten

<sup>83</sup> Ydstebø 2009 s. 153

<sup>84</sup> ”En vervet hær, eller en hær med betydelig innslag av vervede, eller elitetropper, har vist seg å utvikle egne verdinormer. En slik utvikling vi neppe er interessert i”. Sitat fra Gen Furuhovde gjengitt i artikkel til Eriksson 2007 s. 11

<sup>85</sup> Ydstebø 2009 s. 153

<sup>86</sup> ”Felt og hjemmearena er ett politisk og medialt rom”. Matlary 2008 s. 5

<sup>87</sup> Batistelli 1997 s. 6 - 7

av respondentene. Noen ser også for seg en jobb i sivile sikkerhetsfirmaer. Men når det gjelder fokus på oppgaven til avdelingen så må de forholde seg til den virkelighet som er i avdelingen. Som det er pekt på så er det en nitidig siling før en blir tatt opp i det profesjonelle broderskapet, og sånn sett ikke plass for individualister som ikke tilpasser seg. En av disse opptaksprosessene som er påvist er at du må internalisere den virkelighetsforståelse som betydningsfulle andre besitter.<sup>88</sup>

Respondenten fremstår som meget ekspedisjonsvillige. De er fokusert på anledningen til å få bekreftet seg og avdelingen. Dette er et instrumentelt fokus som passer godt inn i profesjonalisme perspektivet til Johansen. Men de er klare på at det er felles erfaring, gjerne stridserfaring, som gir basis for avdelingens særpreg og avdelingskultur. Så ekspedisjonsvilligheten bunner også i enkle beveggrunner, samtidig som de er klare på at det å reise ut er en del av jobben.

Som en oppsummering kan det se ut til at det er en interaksjon mellom det instrumentelle og det eksistensielle verden til de intervjuede.<sup>89</sup> Det eksistensielle er et vanskelig tema å prate om, spesielt når en kommer inn på valg av profesjon og viljen til å ofre livet for den. Det er helst i konteksten forsvar av eget territorium hvor dette blir brakt inn. Det ser ut til at det er en vei å gå før vi får en følelse for at vi sloss for norske verdier og interesser utenfor territoriet. Det vi kan kalle et Huntingtorsk perspektiv på nasjonalt og eksistensielt forsvar, som de siste hundre årene har vært forsvart i andre verdensdeler. I Norge ser vi tilsvarende profesjonalisering hvor det er økende fokus på det instrumentelle og at troskap til avdelingen skal erstatte idealfellesskapet i vern av nasjonen. Det er lite støtte hos respondentene for Diesen sitt Huntington perspektiv. Et perspektiv som sier det verdibærende kun skal hentes i avdelingens og profesjonens renommé og tradisjon. Dette synet samsvarer med Haaland: *"Behovet for en rettferdig og verdig sak er der fremdeles"*.<sup>90</sup>

Det er ikke usannsynlig at respondentene hadde sett sin deltagelse i operasjoner i Afghanistan i en større eksistensiell setting enn de gjør i dag, hvis de hadde blitt intervjuet igjen om 30 år. En skal ikke se bort fra det aspektet at mennesker skriver sitt liv inn i en større sammenheng når man får det hele på avstand.<sup>91</sup>

---

<sup>88</sup> Berger og Luckmann 1991 s. 151

<sup>89</sup> Coker 2007 s. 80

<sup>90</sup> Haaland 2009 s. 71

<sup>91</sup> "But in reflecting on the war years later, in trying to grasp the point of it all, he captured a glimpse of something much more profound than a passage to manhood." Coker 2007 s. 80

#### 5.1.1.6 Anerkjennelse

Hensikten med spørsmålet om anerkjennelse var å se på i hvilken grad den enkelte følte seg og sin avdeling som del av et større hele.

Samtlige av de intervjuede forventer ingen anerkjennelse utenfor egen bataljon. De er av den oppfatning av at svært få vet hva arbeidet deres faktisk går ut på. De hevder at om folk har hørt om Tmbn så er ikke det synonymt med anerkjennelse. Den anerkjennelsen de får kommer fra avdelingen. Gjerne fra laget og fra sjefen. *”Det er et klapp på skuldra fra sjefen eller at noen av guttene trives og synes vi gjør de riktige tingene”*. Det er også attraktivt å få anerkjennelse i form av at man får tilbake en beste elev fra et felleskurs og gode tilbakemeldinger på jobb utført samen med kolleger ute og hjemme. For øvrig henter de anerkjennelse fra kollegene i avdelingen. *”Anerkjennelse henter jeg fra kollegene. De vet hva det dreier seg om. Det er kanskje det som i stor grad holder ting oppe. Det er kanskje tilbake til det gamle at det er kameratene og kollegene dine du er villig til å sloss for, ikke den ”store” saken, men fordi det er en del av profesjonen din”*. Den anerkjennelse respondentene har fått utenfra kommer fra nærmeste familie og gamle kolleger. En kan likevel lese ut av svarene til dem at det er et savn.

Flere antyder at de som profesjon og fellesskap burde vært flinkere til å fortelle samfunnet hva avdelingen holder på med. Som å formidle en forståelse for hvordan en opererer. Videre få frem hvor vanskelig det er å gjennomføre oppdrag med det som oppfattes som urimelige krav. Krav som telling av forbrukte skudd etter en trefning og hvilke ammunisjonstype en skarpskytter har brukt. Flere av respondentene mener at kritikk er det de forventer etter at avdelingen har vært i en trefning, de mener det hadde vært riktigere å gi ros.

Det største savnet er hvor lite aksept det er i samfunnet for at man kan være vervet soldat over tid. *”Vi har ikke fått aksept i samfunnet enda for at man kan være stolt av å ha vervet seg som soldat over lengre tid”*. Respondentene sier at grenaderene og avdelingsbefalet forteller at det er begrenset for hvor lenge den sivile kameratgjengen synes det er kult å være soldat. Samtidig øker kravene til hva den vervede soldat skal kunne håndtere. Noen av respondentene har et inntrykk av at det forventes for mye av den profesjonelle soldaten. De mener det er grenser for hvor mye han kan utsette seg for, uten at han føler at han får noe igjen for det. Det er underliggende hos de intervjuede at anerkjennelse fra samfunnet er savnet og at dette er vesentlig viktigere enn lønnsøkning og andre privilegier.



### 5.1.1.7 Drøfting Anerkjennelse

Den nye profesjonalismen fordrer at en henter anerkjennelse internt fra avdelingen. I fravær av "høyverdige idealer" skal det erstattes med anerkjennelse fra kolleger og kamerater i avdelingen.

<sup>92</sup> Det er kun den interne anerkjennelsen respondenten forholder seg til, eller rettere sagt, den eneste de kan forvente å få. Det at respondentene i Tmbn kun henter anerkjennelse internt kan være ledd i en konservativ avskjermingsstrategi.<sup>93</sup> Den forestående revidering av verdigrunnlaget i Tmbn kan tolkes som et behov for større avstand mellom profesjonskulturen og samfunnets verdier, fordi det i for liten grad gjenspeiler den virkelighet som stridende bataljonssjefer har møtt. Denne avskjermingsstrategien, hvis den er reell, kan føre til et Tmbn som blir mer funksjonelt, men som blir mer forskjellig fra samfunnet. Respondenten er likevel selvkritiske til at de kan bli flinkere til å forme av sin hverdag til utenforstående.

Som flere respondenter presiserer så er de ikke rendyrkede instrumentalister. De har også ideelle forestillinger om sin rolle som soldat og offiser. De ser på seg selv som statens maktmiddel og har høyverdige idealer i form av å beskytte nasjonen og folket. Derfor uttaler de også at de savner den eksterne anerkjennelsen. En anerkjennelse i form av å bli sett og få ros for vel utført jobb. I følge Diesen er en slik anerkjennelse noe en ikke kan forvente, og en må være forberedt på å risikere livet for saker som folk kan greie seg uten.<sup>94</sup> Tilsvarende sier Coker at den klassiske triaden til Clauzewits er brutt, og at det ikke er mulig å skru utvikling tilbake.<sup>95</sup> Det at samfunnet aksepterer rollen som vervet soldat er viktigere enn å få anerkjennelse i den jobben de gjør, mener en respondent. Støtte fra egen overordnet ledelse er også fraværende. Det bekreftes av en tradisjon der statsministre<sup>96</sup> og statsråder<sup>97</sup> helst ikke vil identifiseres med det militære oppdraget.

### 5.1.1.8 Ansvarlig ledelse

Temaet ansvarlig ledelse var ikke stilt som et konkret spørsmål til respondentene. Det tema dukket opp gjentatte ganger når nivå på profesjonsfellesskapet ble omtalt. Det ble fokusert på at det var et skille mellom eget og overordnet nivå. Dette skille kom til syne i form av en bred skepsis til Forsvarets ledelse. Under klargjøring til operasjoner mente en av respondentene at det manglet en rød tråd fra ledelsen av Forsvaret og ned. Han mener at det har ført til at ledelsen

<sup>92</sup> Diesen 2008 avsnitt 5

<sup>93</sup> Lunde 2009 s. 171

<sup>94</sup> "Dette fremstår som enda mer krevende etter som livet nå skal risikeres for saker som et flertall av befolkningen kanskje er nokså likegyldige til, og kan godt greie seg uten". Diesen 2008 avsnitt 3

<sup>95</sup> "It is much to late for that.....a new era has clearly dawned". Coker 2001 s. 95

<sup>96</sup> Bondevik lot seg ikke avbilde foran flyene i Italia under Kosovokrigen. Haaland 2007 s. 218 fotnote 649.

<sup>97</sup> Støre på sin andre tur til Afghanistan underkommuniserte den militære siden av operasjonen. Egeland 2008 avsnitt 4

mangler kredibilitet nedover i hierarkiet. Det er en oppfatning av at det er økonomien som styrer oppsett av enheter til operasjoner utenlands. Hvis mangel på ressurser er en realitet så mener respondenten at en ansvarlig ledelse vil si fra om dette. En slik åpenhet vil bli oppfattet som styrking av profesjonsfellesskapet.

På operasjonssiden mener flere at det er lite samsvar med den kampavdeling som blir sendt ut og det oppdraget de blir satt til. *”Det irriterer meg at en ikke er ærlige på dette. Vi får politiske bindinger som gjør at man ikke kan krysse en teiggrense for å støtte egne, men kun oppdrag med å ”vifte med flagget”. Da føler jeg at vi ofrer oss uten å få noe igjen for det”*. De mener at beslutningstagere må vise at de mener noe med å opprette en profesjon. Det oppstår en forventning av å bli brukt til det man er oppsatt og trent for. Denne forventningen blir brutt når avdelingen settes til andre oppgaver. Det oppfattes således ikke meningsfullt å sende en avdeling ut for kun å *”vifte med flagget”*. *”Stridsvogn blir for tungt politisk, men det er greit å slippe ei flybombe på 2000 pund på et mål. Fra stridsvogn så kan du levere presisjonsild innenfor en gang en meter. For meg som profesjonsmann så er det jo ren galskap å ikke understøtte avdelingen med det materiellet vi har slik at vi vinner”*.

Et eksempel på synlig og ansvarlig ledelse, forteller en av respondentene, er generalinspektør for hæren Robert Mood (GIH) i et intervju på NRK hvor han forteller om norsk teigutvidelse i Nord Afghanistan. Han uttalte at Norge ville ta tap og slik understreket alvoret i primæroppgaven, mente respondenten. Bygging av pikeskoler eller brønnboringsprosjekter ble av GIH oppfattet som en viktig del av det store prosjektet, men for den militære styrken som etablerer sikkerhet og stabilitet så var de sekundære. Denne klargjøringen satte respondenten pris på.

Respondentene gir uttrykk for at en ansvarlig ledelse ville styrke den felles profesjonskulturen som søkes oppnådd i Forsvaret. Det de savner er at det ligger en fagmilitær ansvarlig vurdering bak utforming av oppdrag og avdelinger som settes opp for en operasjon i utlandet. *”Det må være sammenheng mellom ord og handling, man må stille krav til avdelingen, tørre å belyse utfordringer og tørre å si nei til oppdrag”*. Når fagmilitære vurderinger ikke blir tatt til følge så er det viktig med åpenhet om dette ned til avdelingene. Respondentene har ofte henvist til Forsvarets intranettsider og Forsvarets forum, som oppfattes som ensidige positive talerør for Forsvarets ledelse.

#### 5.1.1.9 Drøfting Ansvarlig ledelse

Media har i det siste påpekt at det blir synlig en mangel på mål med vår deltagelse i Afghanistan.<sup>98</sup> Dette opplever også respondentene som sier det ikke er samsvar med den avdeling som sendes ut og det oppdrag de settes til. Det er trolig den erkjennelsen Diesen er kommet til når han vil fokusere på profesjonsfellesskapet til forskjell fra det tradisjonelle idealfellesskapet. Men som respondentene har gjort det klart, *"vi er ikke der enda"*. De tilslutter seg også til hensikten med operasjonen. På årets landsmøte til Arbeiderpartiet ble Norges engasjement i Afghanistan forbigått i stillhet. Journalist Egeland som fulgte landsmøtet konkluderte med at: *"Det er ikke Norge som er i krig, det er Forsvaret"*.<sup>99</sup> Denne utviklingen er ikke heldig da den kan føre til at forventningene brytes og at avdelingen føler seg latt i stikken.<sup>100</sup> *"Once the Canadians concluded that they were "wasting their time" in Somalia, came the brutal conclusion that one could die "for nothing"*.<sup>101</sup> Respondenten forteller at all informasjon er bra. Det viktigste er å formidle ringvirkninger av de faktorer som påvirker en operasjon ute.

#### 5.1.1.10 Mangfold

Spørsmålet med mangfold som tema var tenkt å avdekke hvorvidt respondentene hadde reflektert om mangfold var basis for en sterk profesjonskultur, eller ikke. Videre var hensikten å få en klarhet i om mangfold var en meningsbærende verdi hos respondenten selv.

Tmbn rekrutterer gjennom annonser og informasjonskampanjer. Den viktigste rekrutteringen skjer ifølge respondentene ikke gjennom dette. *"Tmbn rekrutterer ikke folk. det er folk i Tmbn som rekrutterer folk. Ser en videre på det, så er det avdelingssjefer med gode nettverk som rekrutterer"*. Rekruttering skjer ved at tidligere Tmbn offiserer veileder skikkede kandidater til å søke seg til Tmbn.

Respondentene fastslår at Tmbn er en mannsdominert avdeling. I de mekaniserte kompaniene har det til nå ikke vært jenter i avdeling. På enkelte oppdrag i utlandet, hvor det har vært nødvendig å ha med kvinner, så har de fått låne kvinnelige offiserer for oppdragets varighet. De erkjenner at det er behov for flere kvinner i avdelingene, men samtidig understreker de at kvinner må forholde seg til samme krav som resten av kompaniet.

Til nå har det ikke vært vist stor interesse fra kvinnelige søkere. En av respondentene forklarer det med kampen om de beste soldatene som pågår fra seleksjon på sesjon, gjennom førstegangstjeneste, til tjeneste i operasjoner utenlands, til de søker på stilling i Tmbn. Uten

<sup>98</sup> Manji 2009 avsnitt 4

<sup>99</sup> Egeland 2009 avsnitt 2

<sup>100</sup> Withworth 2004 s. 107

kvinnelig verneplikt, med en liten andel kvinner i utgangspunktet som velger førstegangstjeneste, så gir det et veldig tynt grunnlag for rekruttering inn i Tmbn. Det som fremstår som et rekrutteringsproblem i Forsvaret, blir et eksponentielt problem for rekruttering i Tmbn.

I mangfoldsbegrepet er det valgt å sette inn de som har et liv utenfor jobben. Når det ble spurt om i hvilken grad ensartethet var et mønster i avdelingen, var det flere som trakk inn at det skulle være rom for befal og vervede med familieliv i tillegg til jobben. For at dette skulle være mulig økte det kravet til at avdelingen måtte planlegge i god tid. Respondentene bemerket også at den enkelte fikk individuell behandling for sin livssituasjon. De understreket hvor viktig det var å skape et miljø hvor alle trekkes inn i avdelingen og at sosiale faktorer hos avdelingens personell er i fokus. De hevder at i et så nært miljø som er rundt avdelingen så blir alle gode venner. De intervjuede erkjenner at ikke alle kan være like dedikert hele tiden.

De fleste av respondentene sier at det er et stort innslag av personell med minoritetsbakgrunn i avdelingene. De mener dette stiller store krav internt til hvordan man legger til rette for individuelle forskjeller. Integreringen har gått bra og de er positivt overrasket over hvordan de nye blir tatt opp. Respondentene mener dette skyldes at de har utviklet et positivt prestasjonsmiljø. Videre har de erkjent at subkulturen er viktig og det er foretatt grep for å få personellet til å føle seg spesielle. Avdelingsfølelse er et viktig hjelpemiddel for integrering.

#### 5.1.1.11 Drøfting Mangfold

Tmbns kampavdelinger har behov for kvinner og erkjenner at de er nødvendig i den hverdagen de møter ute. Men de får lite kvalifiserte søkere. Det kan være to innfallsvinkler for å forklare dette. Den ene er at kvinner ikke i tilstrekkelig grad appelleres av Tmbn sin profilering av kultur og identitet. Den andre vinklingen er at Tmbn gjennom sin profilering tilkjennegir hvem de ikke ønsker som del av sitt fellesskap, og sånn sett støter bort de som ikke passer inn i avdelingens homogene kultur.<sup>102</sup> I dagen den kjensgjerning at for få kvinner i Forsvaret totalt, gir enda mindre kvinner i Tmbn lokalt. Ett lett omskrevet ordtak blir da at der det ikke finnes noe, har selv ikke djevelen noe å hente. På den annen side så rekrutteres det direkte gode kandidater av ”gamle” Tmbn offiserer. Hvorvidt de også ser på mangfold som en styrke er et åpent spørsmål.

Når det gjelder minoriteters representasjon i avdelingene så oppfattes de til å være et pre for avdelingens evne til å møte komplekse konflikter i fremmede kulturer. Avdelingen erkjenner at de har behov for mangfold på dette området. Det tradisjonelle idealfelleskapet i Forsvaret har trolig gitt minoriteter en naturlig plass i Forsvaret. Norge har tradisjonelt vært et kaste – og

---

<sup>101</sup> Withworth 2004 s. 100

klasseløst samfunn, og som Eriksson viser til Grunnlovens §108 og §109, skal vernepliktsforsvaret representeres hos det brede lag av folket.<sup>103</sup> Hvis dette har påvirket en sterk integrering så har Norge kommet et stykke på vei i forhold til utfordringen med ”fellesskap gjennom forskjellighet”<sup>104</sup>.

Et tema som mangfold hadde også til hensikt å dekke hvorvidt Tmbn var et homogent samfunn bestående av, og tilrettelagt for kun enslige unge menn. Det er ikke avdekket noe som skulle underbygge dette. Derimot er de opptatt av at den enkeltes familieliv beriker miljøet i avdelingen. Men som respondentene understreker så krever det god planlegging og tilrettelegging for å ivareta dette. Tmbn står fremdeles med en fot i militstradisjon i Janowitz sitt perspektiv. Verneplikten sørger for at Tmbn får tilgang til de beste unge menn i samfunnet, ulikt de Norge kan sammenligne seg med. Det er en bred representasjon i folket, med unntak av kvinner. I forlengelse av dette har respondenten sett at gender og flerkulturell representasjon gir en fordel i operasjoner ute og at familienettverk er viktig for miljøet i avdelingen hjemme.

## 5.2 Attributter, tradisjon og historie, holdninger og krav

### 5.2.1.1 Attributter

*”Tmbn har i utgangspunktet vært heldig med ”branding”. Vikingskipet og ”Telemarks-navnet” blir gjenkjent og husket”.*<sup>105</sup>

Navnet har vært lett synlig fra opprettelsen av bataljonen og oppfattes av respondentene til å være en meget bra merkevare. De fleste intervjuede trekker frem Tmbn sin særpregede emeraldgrønne beret nå de skal peke på et viktig kjennetegn ved avdelingene. Den er viktig for å tilkjenne sin tilhørighet. Den har også fulgt avdelingen siden opprettelsen. Respondentene er fornøyd med at vikingskipet inngår i avdelingsmerket. Den har blitt gjenkjent i Afghanistan av gamle samarbeidspartnere fra Kosovo-perioden, og det gjør dem stolte.

Flere nevner et tiltak som skal iverksettes til høsten 2009 som skal høyne status på avdelingens attributter. Alle nye som skal inn i bataljonen må gjennom en grunnperiode som går over seks uker og avsluttes med en mestringsøvelse. Grunnperiode vil fokusere på standard grunnleggende ferdigheter. Mestringsøvelsen som sies å bli tøff, skal avsluttes ved at de som har gjennomført og bestått, får lov til å bære den emeraldgrønne beret.

---

<sup>102</sup> Eriksson 2007 s. 4

<sup>103</sup> Eriksson 2007 s. 10

<sup>104</sup> Boëne 2003 s. 180

<sup>105</sup> Samtale med Sjef Mekkp 4/Tmbn Major Rune Wenneberg 3. april 2009..

Internt i bataljonen er det likevel et ønske om å kunne trekke frem det særpregede ved kompaniet, i form av egne kompanimerker. Disse er allerede synlige som fender på kjøretøy og andre steder. Men det er også de som mener at dette ødelegger for bataljonsprofilen. Det er offisiell politikk i bataljonen at det kun er lov til å bære godkjent avdelingsmerke på uniformen. Tmbn har som HRF kampavdeling avdeling lov til å bære firkantet avdelingsmerke i grønne feltfarger. Øvrige avdelinger som støtte og utdanningsavdelinger bærer skjoldformede avdelingsmerker i svarte feltfarger. Dette tilkjenner en visuell status på Tmbn personell.

Respondentene er tilfredse med at Forsvarssjefene har tatt bort muligheten til å bære medaljer for idrett og skyting på uniformen. Det gir større synlighet for personell ved avdeling som Tmbn, som har en høy frekvens av deltagelse av operasjoner utenlands. Det føles som en anerkjennelse av den belastning de utsetter seg for. Videre uttrykkes det tilfredshet med at personell iført uniform med fravær av medaljer for internasjonale operasjoner, gir negativ oppmerksomhet. Respondentene ønsker synliggjort hvem som har tatt det ansvaret som følger med profesjonsfellesskapet, og hvem som ikke gjør det.

Tmbn fikk tildelt avdelingens nye fane ved etableringen i 1994. Denne fanen har ingen tradisjon tilbake til regimentsstrukturen i Hæren som ble nedlagt samtidig. At en overlevering regimentskulturen ikke fant sted i forbindelse med nedleggingen mener flere av respondentene var uheldig. Det var ikke en selvfølge at de andre av avdelingens attributter skulle videreføres ved omorganiseringen. *"Jeg ble jo tilnærma overraska da Tmbn flyttet fra Heistadmoen og hit, og fortsatt fikk beholde både fane og beret"*. Det er under produksjon en ny fane til Tmbn. Fra høsten 2009 skal Tmbn trolig overta regimentstradisjonen til Jegerkorpset/Akershus regiment med deres æresbanderoler. Dette føles ikke riktig hos flere av de intervjuede. De påpekte at det ikke er noen forbindelse mellom dagens Tmbn og dette regimentets historie.

Respondentene var meget positive til de forestående tiltak for å synliggjøre den ansiennitet og tjeneste som grenaderene har. *"Det som blir bra er det nye gradssystemet for grenaderene. Dette er en sak som er foreslått tidligere for gi å anerkjennelse til erfarne grenaderer. Det blir nå en realitet og det setter grenaderene pris på"*.<sup>106</sup> Det nye gradssystemet, sammen med årsstriper skal innføres samtidig med den nye tjenesteuniformen høsten 2009.

Krigsrop, kamprop, motto og eget stammespråk er viktig riter og samlingsfaktorer hos avdelingene i Tmbn. Eksempler på dette er Mekanisert kompani 4 (Mekkp 4) som har kampropene; *"Hoa!"*, og *"Til Valhall!"*. I Stridsvognseskadron 1 (Strvesk 1) så gjelder mottoet:

<sup>106</sup> Samtale med Sjef Mekkp 4/Tmbn Major Rune Wenneberg 3. april 2009.

-” *Stil, humør og faglig dyktighet*”. Flere av respondentene bruker egne begreper, som ”God stemning” mye under intervjuet. Dette er et internt begrep som inngår i avdelingens stammespråk og et særpreg på avdelingen.

#### 5.2.1.2 Drøfting attributter

Respondentene i Tmbn er godt fornøyd med attributtene som har gitt de en veldig sterk signatur som avdeling. Spesielt den kontinuitet og tradisjon de føler når tidligere samarbeidspartnere gjenkjenner dem. De har og inntrykk av merkenavnet Tmbn er forbundet med kvalitet og kompetanse.

Fra forrige kapittel så vi at flere av respondentene ser behovet for å dyrke fellesskapene i fagtropper og kompani/eskadroner. Et fellesskap de ønsker å identifisere med egne kompanimerker. *”Tmbn jobber i mot etablering av profesjonskultur. Det er fokus på bataljonsnivå, men for å få til det så må eskadrons/kompani nivået få dyrke sin kultur. Det er også vært en prosess der HRF avdelinger er skilt ut fra Tmbn, som også har ført til at bataljonskulturen lider”*.<sup>107</sup> Egne kompanimerker er tillatt i de to andre manøverbataljonene i Hæren, men ikke i Tmbn som har en felles profil på dette. Som det er påpekt i forrige kapittel så er respondentene mening ikke sammenfallende på tema.

Innad i Hæren er det signalisert en total endring av den visuelle profil fra høsten 2009, med nye faner til alle avdelinger, nye bereter til hele Hæren og nye uniformer. Det foreligger ikke noe offisielt om hvordan dette blir, men det vil antagelig føre til store endringer for Hærens avdelinger og våpengrener. Denne endringen vil også treffe Tmbn. Det som er lekket ut er blitt mottatt med blandete følelser. De er positive til den synlige anerkjennelsen til grenaderene, men negative til regimentstradisjonen.

Forsvarets ledelse har vært klare på at operasjoner ute er Hærens fremtidige tjenestemønster. Fokus på en mer kombattant profil har som mål å heve status på de som tar belastningen med å tjenestegjøre ute. Det er fokus på operasjonsmedaljer og utmerkelser knyttet opp til strid. Dette er i tråd med det Janowitz så ble vektlagt i USA i starten på 2. verdenskrig hvor det var behov for en markant kulturendring i det amerikanske Forsvaret.<sup>108</sup> Han så samtidig at det fort gikk inflasjon i slike utmerkelser. Det nye operasjonsmønsteret samsvarer ikke alltid med verdiene om trygge forhold for familiene, mangfold og individualitet, all den tid den nye tjenestemønsteret for noen vil være en belastning. Samtidig som den følte effekten er en anerkjennelse til de som tjenestegjør i Tmbn og tilsvarende avdelinger, kan det bli frafall av de

---

<sup>107</sup> Samtale med Sjef Strvesk 1/Tmbn Major Finn Ola Helleberg 3. april 2009..

om ikke identifiserer seg med funksjonelle siden av forsvaret. De som identifiserer seg med et tradisjonelt idealfellesskap vil således ikke omfavnes av tilsvarende positive symboler.

Motto og kamprop understreker avdelingens primærfunksjon og nærhet til fienden. Det naturlige for Mekanisert kompani 4, som en infanteriavdeling, er å fokusere på det klosse hold til fienden. Kompaniet stresser muskelhistorikk og kontrollert aggressivitet. Derfor ser det ut til at krigsropet passer med kollektivt angrep og forflytning, hvor adrenalin frigjøres naturlig eller ved rop og skrik. Videre skal en ikke se bort fra effekten det kan ha på motstanderen. Mottoet derimot påberoper en hentydning til den norrøne ærefulle død på slagmarken som gir umiddelbar plass i paradiset Valhall blant sine våpenbrødre. Det kan tydes som en erkjennelse av at død og lemlestelse er en naturlig del av det man bedriver og da er det viktig å erkjenne dette også i forberedelse til striden. Dette fokus forteller respondentene er vektlagt under trening på stridsteknikk-

Personell i Strvesk 1 på den annen side skal beherske et våpensystem hvor man skal treffe målet på første granaten. Treffer gjør den som er fattet og rolig. Forskjellene kommer til syne og oppfattes som en spenning når to kulturer skal ha en minste felles multiplum. Tropper fra forskjellige kompanier utgjør styrken som sendes til operasjoner ute. Da blir forskjellen veldig tydelige. Subkulturforskjeller kan være faglige relaterte forskjeller som forsterkes med avdelingskulturen.

Stammespråk og motto definerer den som bruker det som innenfor en kultur som man ønsker å være en del av. Og andre som ikke bruker det som utenfor.<sup>109</sup>

### 5.2.1.3 Tradisjon og historie

Formålet med å spørre om tradisjon og myter var å få en indikasjon på i hvilken grad dette var en faktor i deres profesjonskultur. Forsvarssjefen er opptatt av at det er på dette området man skal hente sin avdelingsidentitet.

Siden etableringen i 1994 har Tmbn i følge respondenten hatt et for lite miljø, for lite tid og for liten kontinuitet til å kunne etablere og vedlikeholde en historisk kultur. Det er etablert en veteranforening for Tmbn som kan være starten på en ivaretagelse. Som nevnt mistet Tmbn noe av kulturarven i prosessen rundt nedleggelse av regimentene. I tillegg ble Tmbn omorganisert og omvæpnet i 2003. I denne omorganiseringen *”ble prosjektgruppen etablert som en helt nye*

---

<sup>108</sup> Janowitz 1960 s. 47

<sup>109</sup> “Language objectivates the shared experiences and makes them available to all within the linguistic community, thus becoming both the basis and the instrument of the collective stock of knowledge”.  
Berger og Luckmann 1991 s. 85-86



*gruppe, uten noen representanter fra det bestående eller Gamle Tmbn. Det førte til at "muskelfestene røk, og dette er et problem som fremdeles ikke er i orden".*<sup>110</sup> I denne prosessen ble det i følge en av respondentene endret viktige kulturelle faktorer som navn på kompaniene.

Historie og myter knyttet til falne er til stede i tjenesten i dagens Tmbn i følge respondentene, men de har ingen sentral plass. Bataljonen har mistet personell både i strid og ved ulykker på øvelse.<sup>111</sup> Det er ikke bilder eller minneplaketter på dem synlig i avdelingen, men det er et ønske om få på plass dette. Som en uttrykte det: *"... jeg savner det alvorlige aspektet med jobben. Hvorfor ikke legge større vekt på dem vi har tapt?"*. I den avdelingen hvor de falne tjenestegjorde, har det satt spor i kulturen. Avdelingen er ikke eldre enn at flere som er i bataljonen i dag, var i bataljonen når det skjedde. Respondenten sier at det har gitt motivasjon i avdelingen til stadig å bli bedre og perfektionere seg. *"Det er det som driver oss videre da, trene på kontaktdriller og trene på evakuering, for å unngå nye uhell"*.

De falne blir hedret på hver avdelingsmiddag hvor eldste grenader utbringer en felles skål for de falne. Videre er det i Hæren innført en årsdag 11. november for å minnes de falne. På denne dagen samles Tmbn ved minnesteinen i Rena leir der feltpresten leser opp navnene på de falne og minnes dem.

Som tidligere nevnt vil det være overlevering av emeraldgrønn beret etter gjennomført mestringsøvelse for alle nye til Tmbn fra høsten 2009. I dag er det ingen andre "formelle" innvielsesritualer. Selv om innvielsesritualer ikke er synlige og etter sigende lite utbredt, så er det uformelle innvielsesritualer i en eller annen form, i flere av avdelingene. Dette blir tonet ned av flere som sier at innvielsesritualet er for de nyankomne, og at det har en form som passer de yngre godt. Derimot for de som er mer satt så har det ikke samme funksjon lenger. Det som er klarlagt er at innvielsesritualer kun er for de innvidde. Det er ikke til hensikt å være offentlig. Det beskrives i sin enkelhet til å inneholde: *"..litt øldrikking, litt fysisk fostring og God stemning!"*.

#### **5.2.1.4 Drøfting tradisjon og historie**

Ved overgangen fra gammel til ny organisasjon, som i realiteten var en nedleggelse av Tmbn på Heistadmoen og opprettelse av en ny Tmbn på Rena, så var det lite som ble videreført av tradisjon og kultur. Ulriksen viser til at det er det flere eksempler på at den institusjonaliserte kulturen og identiteten i flere våpen og avdelinger, regelrett er tatt livet av ved endringer og

<sup>110</sup> Samtale med Sjef Mekkp 4/Tmbn Major Rune Wenneberg 3. april 2009.

<sup>111</sup> 1 mann falt i strid i Afghanistan i 2004 og 2 mann falt på øvelse Cold Response i 2006.

omvæpninger.<sup>112</sup> Det samme kan sies om de vilkår som gjelder for grunnlaget for en kultur i hæravdelingene. Det oppleves som tydelig at det går et skille mellom gamle og nye Tmbn. Det ligger klart i dagen at avdelingen fortsatt søker en felles identitet og kultur. En identitet som skal skape den felles følelse som skal gi en mening for det største offer som Diesen etterspør.<sup>113</sup>

I Tmbn som er en forholdsvis ung avdeling så ser det ut til at de mangler de pensjonerte offiserer som har vært historieskrivere og museumsfolkere for andre av Hærens regimenter og avdelinger opp gjennom tidene. Det vil antagelig bli rettet opp med dannelse av uformelle fora som Telemark bataljon Veteranforening og andre. Det kan også ha sin fordel å mangle en opprinnelig kulturarv, det kan gjøre det lettere å forme egen historie i avdelingen.

Den manglende historiske kontinuitet har trolig gitt Tmbn anledning og tillatelse til å dyrke sitt særpreg fra nytt. De mener selv de har et særpreg som gjør dem forskjellige fra de andre kampavdelingene i Hæren. Det kan synes som om Tmbn har et preg av den manglende historiske kontinuitet som også Janowitz beskriver rådet i US Army på slutten av 50-taller. Han fokuserte på at i mangel av regimentstradisjoner, så var det "broderskapets orden" som på gitt sted og tid var det som kunne bar kontinuiteten.<sup>114</sup>

Det er etablert et nytt historisk rammeverk for å skape en tidløs og helhetlig kultur i Tmbn. En kultur de mener er særpreget med gjenkjenning og anerkjennelse internasjonalt. Som det er påpekt tidligere i studien så er det ikke alle som er enige i den felles profilen som utarbeides, og heller vil ha større synlighet på underavdelingene. De bygger videre på den merkevaren de fikk ved sin etablering, og ønsker å forsterke den.

Den nyetablerte historien i Tmbn er tuftet på det norrøne og vikingtiden. Avdelingsmerke, navn på bygg, navnsetting av vogner og kjøretøy, og Den grønne leidang, er alle knyttet til vikingtiden. Vektlegging av det norrøne og vikingtid i avdelingskulturen kan virke profan opp mot den tradisjonelle kulturen i Forsvaret. Tmbn er selv klar over at denne kulturen fikk et frynsete rykte etter å ha blitt misbrukt før og under 2. verdenskrig av frontkjempere og tyske avdelinger.<sup>115</sup>

De falne er til stede i avdelingens bevissthet. De minnes på årsdagen for falne og ved avdelingsmiddager. Det kan virke som om de falne som symbol for avdelingen er fratatt det meningsinnhold som kunne gitt offeret mening. En av de intervjuede sa at: "...*det er irriterende*

---

<sup>112</sup> Ulriksen 2002 s. 24

<sup>113</sup> Diesen 2008 avsnitt 5

<sup>114</sup> Janowitz 1971 s. 217

*å omtale de som er drept i strid som omkommet eller forulykket. De er drept eller falt*". Det er et ønske om at de falne skal ta en større plass i mytene og historien til avdelingen. En av respondentene uttrykte samtidig glede over at det ikke var flere som var falt i avdelingen, men at dette ikke var noe som de tok for gitt ville vedvare.

Det er et offisielt innvielsesrituale i form av den nye grunnperioden som må bestås før man får ta på beret. Respondentene mener dette er viktig for å få alle opp på samme nivå. I tillegg kan det være et forsøk på å lage en overgangsrite som skal høyne statusen til dem som får tre inn i avdelingen. Det er også andre innvielsesritualer. De er ikke formelle og er ikke ment for offentligheten. De er på tropp og kompaninivå og kan være seremonier som er bygget rundt de som anses som verdige til å bli innlemmet i avdelingen. Med det ses på som avdelingens interne eiendom og er noe som respondentene ikke vil si så mye om.

#### 5.2.1.5 Holdninger og krav

Respondentene ser på riktig antrekk som noe *"som skal gå i orden"*. Men de er åpne på at det har vært en utfordring i å få personell fra Tmbn korrekt militært antrukket. *"Vi har en utfordring i at vi følger militærmoten"* som Sjef Strvesk 1 uttrykker det.<sup>116</sup> Årsaken mener flere respondenter ligger i det at personellet gjerne vil føle seg som profesjonelle soldater. Det har dannet seg et inntrykk av at profesjonelle soldater tilpasser antrekket slik de ser det best egnet for utførelse av oppgaven. Enkelte respondenter mente at krigerkulturen i Tmbn ser du best i felt, ikke i leirgaten. I felt er de til gjengjeld meget bra til å ivareta utstyr og våpen, i følge respondenten. Kompaniene i Tmbn har felles regler for hårklipp, skopuss, uniform og gjennomføring. Men det er forskjellig grad internalisert. Respondentene er opptatt av at kulturmessig så er det viktig at en profesjonell soldat skal være soldat.

Det er gjennomgående at kampavdelingene har strengere opptakskrav enn i Tmbn og Hæren for øvrig. Som Sjef Mekkp 4 sier; *"..er det lagt stor vekt på fysiske krav, de ligger høyere enn hva kadetter på KS blir utsatt for"*.<sup>117</sup> Det er gjengs oppfatning av at en i møte med mulige fremtidige medarbeidere må være sterk og klar på hva som forventes av en soldat i Tmbn. Det understrekes at jobben i fremste linje krever en viss fysisk standard. Den krever et minimumsnivå på fysiske krav i bataljonen. Videre er respondentene opptatt av at også de grunnleggende ferdigheter bør skjerpes og gjelde for alle i Tmbn.

<sup>115</sup> "1) For mye fokus på hedensk blot (ikke forenlig med verdigrunnlag) 2) Nazistenes bruk av navn og symboler i perioden 1936-1945. Denne fellen må vi ikke gå i". Statutter for Den Grønne Leidang 2007 s.5

<sup>116</sup> Samtale med Sjef Stridsvognsesk 1/Tmbn Major Finn-Ola Helleberg 3. april 2009 s. 1.

### 5.2.1.6 Drøfting holdninger og krav

Fysisk skikkethet, grunnleggende ferdigheter og holdning er viktige faktorer i forhold til å sjekke ut om vedkommende som ønsker innpass i Tmbn har erkjent den virkelighet han skal inn. Han skal bevise at han er skikket og skal deretter aksepteres inn av avdelingen. Derfor er dette å anse både som en seleksjon, men også en bevisstgjøring på den virkelighet som de øvrige i Tmbn identifiserer seg med. Denne virkeligheten er sosialt konstruert og eksternalisert i avdelingen. Videre er det en viktig faktor i avdelingskulturen når det gjelder holdninger. Det var dette som ble fremhevet som bra i det "Gamle Tmbn", referert til forrige kapittel, og det er her skillelinjene går i dag. Den horisontale pluralismen er synlig og en utfordring for Tmbn sett under ett.<sup>118</sup>

### 5.3 Rammefaktorer som påvirker profesjonskulturen

Innenfor dette tema er hensikten se om det er andre forhold som hemmer eller fremmer avdelingskulturen i en profesjonell avdeling. Spørsmålet kunne også tolkes dit om i hvilken grad de utenfor avdelingen støtter opp om profesjonaliseringstanken. Eller sagt med andre ord, er omverden opptatt av å delta i etablering av et profesjonsfelleskap i Tmbn. Et fellesskap med en sterk profesjonskultur hvor de dyrke sin avdelingsidentitet?

Det første respondentene trakk frem var materiell hvor det var flere mangler. De mangler nattoptikk til våpen. Det er mangel på ammunisjon. Flere forteller under intervjuet at det er en oppfatning av at man ikke blir satt opp med det materiellet som trengs for å løse oppgaven. De intervjuede fremhever viktigheten av at en kampoppsettingsplan (KOP).<sup>119</sup> De mener at anerkjennelse kommer i form av skikkelig utstyr til avdelingen. *"Samme som KOP'en for en profesjonell soldat er ikke det samme som KOP'en for en vernepliktig soldat som bare er inne i 12 måneder: Vi jobber her mye lenger. Det er en del andre ting som er viktig for å holde på folk"*.

Utdanning henger sammen med det foregående tema om materiell. En respondent beskriver en utfordring med det å jobbe med profesjonelle soldater for å gi dem *"omfattende stridsrealistisk trening, hjemme og ute"*.<sup>120</sup> Utfordringen består i å holde dem igjen for at de ikke skal slite seg ut. Det omvendte problem av det som føles i en vernepliktig avdeling. Hverdagen til den vervede soldat fremheves som spesiell i forhold til soldaten som er inne til førstegangstjeneste.

Respondentene kan ikke forstå at systemene rundt dem må være like. Hverdagen til en vervet soldat består av overtrening og belastningskader. Det krever fysioterapeuter,

<sup>118</sup> Lunde 2009 s. 191

<sup>119</sup> KOP - Kampoppsettingsplan

<sup>120</sup> Forsvarsnett, Telemark bataljon

idrettsskadebehandling og spesiell opptrening for å kunne komme tilbake i jobben. Det spesielle i forhold til vanlig førstegangstjeneste er at slitasje og fysisk belastning pågår over mange år. Som en trekker frem; *”Har du vondt i ryggen og kommer inn hit, da er du på feil plass. Du kan gjøre en kjempejobb en annen plass. Men å sitte inne i en CV 09, huka sammen i ei uke, hvor du driver og kjører opp og ned, du ødelegger deg selv. Så jobben i fremste linje, den krever en viss fysisk standard, uansett type kjønn”*.

En annen utfordring som nevnes er eksterne som ikke ser viktigheten i den treningen som gjøres hjemme. *”Det som gjør meg mest f....., er ansatte som sitter i en stilling og snyter på jobben, og ikke skjønner at de skal understøtte oss for at vi skal kunne trene slik at vi kan levere kampkraft til utlandet. Den treningen skal gjøre at vi unngår å bli drept. Det er folk som jeg blir j.... f..... på, og av og til så må du bare fokusere på kompaniet og gi f... og tenke på alt det andre”*. Respondenten oppfatter at de er opptatt av et byråkrati som ikke bygger opp under den viktige oppgaven som de har.

Et annet forhold som er spesielt for den vervede soldat, er at grenaderene kun blir tilbudt hybel ved tjeneste ved avdelingen, uansett familieforhold. Likeledes har ikke avdelingsbefal de samme muligheter til å anskaffe seg militær familiebolig som resten av yrkesoffiserene. Respondentene mener det er en utfordring i å få grenaderer og avdelingsbefal til å bli i bataljonen over tid, når det fins få muligheter til å etablere seg med et familieliv. Alternativet er at de må ut på et presset sivilt boligmarkedet og leie eller kjøpe.

Likeledes er de intervjuede opptatt av at det ikke forestår noen planer om karrieremuligheter for grenaderene. Dette anses som årsak til at denne gruppen forholdsvis fort forsvinner ut av Forsvaret. Gjennomsnittskontraktene til en grenader ligger på 2 år. Han kan maksimalt verve seg i 6 år, og det er dette som er ønskelig fra Forsvaret sin side. Flere av respondentene fremhever viktigheten av å gi tjenesten innhold. Når det settes opp individuelle planer hvor grenaderen kan perfeksjonere seg innenfor fagfeltet, så har det ført til at flere ønsker å stå lenger i kontrakt. Flere er talsmenn for at grenaderer burde kunne stå et yrkesliv i soldatrollen ut over de 6 år. Kriteriet er at en får fylt denne soldatrollen med innhold og mening. En av respondentene forklarer et mulig karriereløp slik; *”Grenaderkarriere kan legges opp slik at en får nytte av sin ekspertise i avdeling på henholdsvis tropp-, kompani-, og bataljonsnivå. Deretter et karriereløp ved simulatoranlegg og treningssenter som veileder og instruktør”*.

En karriere som yrkesoffiser er ikke forenelig med kun å tjenestegjøre i Tmbn. En respondent forteller at de som vil gjøre karriere i Hæren må tjenestegjøre ved andre avdelinger. *”Det gjør at en må ta jobber som ligger utenfor det som den enkelte har definert som sitt*

*profesjonsfellesskap. Derfor er det flere som ikke ser for seg et karriereløp som bringer dem bort fra Tmbn*". Slik er det ikke for alle respondentene. Det ser ut til at for enkelte er det å jobbe i et miljø med vervede soldater, noe som gjør jobb andre plasser uaktuelt. I dette synet får de forholdsvis liten støtte fra befalsorganisasjonene. Flere av respondentene uttrykker derimot tvil til at befalsorganisasjonene har rett prioritet mot den nye hverdagen til offiserene. I Moskos sitt perspektiv fra 70-tallet så er befalsorganisasjonene innrettet mot profesjonen som et yrke (occupation).<sup>121</sup> Dette er ikke endret med det bilde respondenten nå gir. Tendensen til at det går mot ekspedisjonsvillighet og instrumentalisme, slik Johansen ser den nye profesjonalismen,<sup>122</sup> ser ikke til å være registrert hos befalsorganisasjonene.

Samfunnets manglende tilrettelegging rundt avdelingene ødelegger mulighet for å rendyrke profesjon, er det enkelte av respondentene som hevder. Mangler i form av lokalisering av garnison og belastning med jobben. Belastningen gjør at familiesituasjon er en utfordring i forbindelse med profesjonsfellesskapet. Det er de færreste i avdelingen som har familiebakgrunn fra området rundt Rena og det er en utfordring å få flyttet familien med. Ektefelle og samboere er mer bundet til ett sted i form av yrkesvalg og karriere. De har et inntrykk av samfunnet rundt avdelingen ikke anerkjenner alvorligheten i oppgaven. *"Enkelte i samfunnet oppfatter det som utfordringer man selv har valgt. Utfordringer kun for de spesielt interesserte som kan leke krig og tulle rundt"*. En viser til hvordan våre allierte har innrettet seg på dette feltet:

*"Profesjonskultur for meg er litt av den gamle regimentskulturen i Storbritannia eller delvis mot USA, hvor de inkorporerer soldatene i lokalsamfunnet og avdelingen. Familiene blir godt ivaretatt, alt i fra skole barnehage osv. Vi er litt der i og med at kommunen er såpass liten og Rena leir påvirker lokalsamfunnet i den grad de gjør, men jeg synes at det er katastrofe at det å være soldat ikke er like akseptert yrke som det å være snekker for eksempel"*.

### 5.3.1.1 Drøfting ramme faktorer som påvirker profesjonskulturen

Diesen ser for seg et profesjonsfellesskap for soldaten med laget, troppen som det sosiale primærfellesskapet.<sup>123</sup> Det kan se ut til at det kun er i en overgangsperiode at dette er et ønskelig alternativ for de vervede og avdelingsbefalet. På et punkt, som kommer litt tidligere enn grensen for kontraktslengdene, så ønsker de seg et liv utenom jobben. Et liv som kanskje innbefatter partner og familie. Hvis dette ikke er forenelig med bosituasjonen så gjør det kan hende valget enkelt for fremtidig jobb.

<sup>121</sup> Moskos 1977 s. 45

<sup>122</sup> Johansen 2007 s. 78.

<sup>123</sup> Diesen 2001 avsnitt 6

Kan materiell også ha symbolverdi? Ja uniformer, våpen og teknisk utstyr som nattbriller og lignende blir tilført avdelinger i prioritets rekkefølge. Alle får ikke samtidig. Hærens jegerkommando er prioritert høyt, likeledes de med fredsoperative oppdrag som Garden og Grensevakten. Tilførsel av nytt og tilgjengelig materiell blir således et symbol på at avdelingen er synlig og anerkjent. Likeledes er mangel på det samme et sterkt signal til avdelingen om de ikke blir tatt hensyn til. Det står endog på Tmbn sin informasjonsside til fremtidige søkere til Tmbn at: *"De skal ha det beste utstyret i Hæren"*.<sup>124</sup> Det faller respondentene tungt for brystet at Panserbataljonen nå får mer moderne siktemidler til håndvåpenet, og at 2. bataljon får moderne nytt utstyr når de nå omvæpnes. Respondentene opplever frustrasjon som kan tolkes ut fra en ikke innfridd forventning.

Likeledes er det med trening. De føler at det ikke er forståelse for at de har behov for stridsmessig trening. De har opplevd manglende tildeling av ammunisjon som en undergraving av den kompetanse som skal vedlikeholdes i en Hurtig reaksjonsstyrkeavdeling.

Når det gjelder forhold som karriere, soldatyrke og karriere innen en profesjonell avdeling så er det en kjensgjerning at Forsvaret ikke har landet på den ene siden av profesjonalitetsgjerdet. Tmbn må daglig finne seg i å stille på like fot med alle andre i Forsvaret. Derfor føler de at det er ytre forhold som ivaretar deres spesielle situasjon.

Når det gjelder i hvilken grad de utenfor avdelingen støtter opp om profesjonaliseringstanken, så er ikke respondentene veldig positive. De mener det er en lang vei å gå før en kan si at en understøtter en profesjonskultur. De er også av den formening av at de ting de har fremhevet må være på plass for å kunne få et profesjonsfelleskap i Tmbn, med et instrumentelt fokus og en sterk avdelingsidentitet.

Nå sier jo respondentene selv at det har vært en tradisjon i Tmbn at de fikk det de pekte på. Videre at de ikke alltid har vært unisone på hva som om er viktigst. Derfor kan dette også ses på som en mild overdrivelse ift å ikke se ut over sin egen tue. Men det er gode momenter her. Et par av de vesentligste som er verdt å trekke frem er de forhold som gjør at avdelingsbefal og grenaderer har så liten kontinuitet. Uten denne kontinuiteten vil ikke respondentene si at de innehar en profesjonskultur på sitt nivå. Og de ser ikke at det er mulig å oppnå med dagens ordning.

---

<sup>124</sup> Forsvarsnett, Telemark bataljon

#### 5.4 Oppsummering forhold som virker på profesjonskulturen i Tmbn

Oppsummeringen av faktorer som virker på profesjonskulturen i Tmbn er en kort gjennomgang av hovedpunktene i dette kapittelet.

Når det gjelder de autorative verdigrunnlag så samsvarer de lite med soldatenes hverdag i operasjoner utenlands. En revidering av verdigrunnlaget i Tmbn er nært forstående i følge respondentene.

Hva som er det meningsbærende ved operasjoner ute opptar respondentene og de er klare på at de identifiserer seg med det overordnede formålet. Men de forventer ingen anerkjennelse utenfor avdelingen for godt utført oppdrag. Det registreres likevel som et savn hos respondentene at de kun kan forvente anerkjennelse innefra.

De mener det er lite samsvar mellom den avdelingen som sendes ut og det oppdrag de faktisk blir satt til. Respondentene mener det peker på en ledelse som mangler ansvarlighet og kredibilitet. En større åpenhet om implikasjoner av oppdragene ville gitt et bedre inntrykk av ledelsens ansvarlighet.

Respondentene ser de fordeler mangfold gir, men har liten kvinnerepresentasjon. Genderfokus i operasjonene og vervede med minoritetsbakgrunn gir en fordel i utfordringer avdelinger møter ute. Ivaretagelse av nettverk til familiene gir bedre avdelingsfølelse hjemme.

Merkevaren Tmbn, står sterkt både internt og eksternt. Det er en opplevd friksjon som går på hvilket nivå avdelingskulturen skal bygges. Skillelinjene går på kompaninivå. Avdelingskulturen bærer preg av for lite miljø og for liten kontinuitet for dyrke og opprettholde historie og tradisjon. Det fører til en personavhengig kultur som spriker litt i følge respondentene. Tmbn setter høye krav til holdninger og fysikk. I kampavdelingene er det strengere krav.

Respondentene ser en felles profil på dette til høsten 2009 når alle nye i Tmbn må gjennom samme mestringsøvelse. Det vil mener de, føre til høynet status på alle i Tmbn.

Når det gjelder rammefaktorer som påvirker profesjonskulturen så er de vesentligste de forhold som gjør at avdelingsbefal og grenaderer velger å slutte før de må. Det er boligsituasjon for den som ønsker å stifte familie, det er muligheter for karriere og det siste er et system rundt en vervet profesjonell avdeling som er tilpasset deres arbeidssituasjon. Det betyr materiell, trening og behandlingsopplegg som er tilpasset den vervede soldat. Uten denne kontinuiteten vil ikke respondentene si at de innehar en profesjonskultur på sitt nivå. Og de ser ikke at det er mulig å oppnå ambisjonen med dagens ordning.





## 6 Avslutning

Forsvaret har gjennomgått store endringer etter blokkpolitikken fall og økende fokus på human intervensjon andre steder i verden. Invasjonsforsvaret ble bygget ned og dels erstattet med avdelinger øremerket for innsats utenfor landets grenser. Omstillingen fra et eksistensielt til instrumentelt forsvar krevde en kulturell endring. Den nye kulturen skulle i følge forsvarssjef Sverre Diesen og Forsvarets fellesoperative doktrine 2007 (FFOD 07) bygges rundt profesjonen og avdelingen. Kjernen i den nye profesjonen er gjennomføring av operasjoner. Det kan se ut til at den som går inn i profesjonen må hente mening og identitet i det instrumentelle, herunder vise ekspedisjonsvillighet. Denne studien har til hensikt å se om det forholder seg slik som det overordnede normative ideal forsetter. Med utgangspunkt i en av Forsvarets fullvervede avdelinger, Telemark bataljon (Tmbn), blir det sett på i hvilken grad den nye profesjonskultur er implementert i Tmbn, og hvilke faktorer som kan forklare graden av implementering.

Fokus for studien har vært 5 offiserer med tilknytning til Tmbn. Alle har erfaring fra troppsnivå og samtlige har deltatt i operasjoner utenlands med Tmbn. Gjennom intervjuer har de meddelt sine oppfatninger om hvilke fellesskap de identifiserer seg med og hva som kjennetegner dem. De har fortalt om faktorer som de mener påvirker avdelingenes grunnlag for å skape en profesjonskultur på lavere nivå. Videre har de fortalt om hva som ligger til grunn for deres profesjonsidentitet og som de oppfatter som meningsbærende for valg profesjonen.

De primære fellesskapene de identifiserer seg med er kort oppsummert, samvirkesystemet rundt kompanistridsgruppen i Tmbn, det profesjonelle fellesskap rundt de vervede i Tmbn og det er Offiserskorpset som er en korpsånd i Forsvaret med bakgrunn i Krigsskolen. De sekundære fellesskapene er Tmbn slik respondentene representerer det utad, og det er Gamle Tmbn som er mer et ideal enn et fellesskap for hvordan enkelte respondenter mener kulturen i dagens Tmbn burde være. De uformelle fellesskap er arenaer, møteplasser og nettverk som kort oppsummert er Øltime, ordenskollegiet Den Grønne Leidang, veteraner fra Tmbn og det sosiale liv/fritid.

I sine tilsvare ser det ut til at respondentene identifiserer seg primært med fellesskap som er komplementære til hverandre innenfor samvirkesystemet. Kulturen i samvirkesystemet må i følge respondentene preges av imøtekommenhet, faglig dyktighet og evne til samarbeid.

Kvaliteter som respondentene sier de etterstreber. Selv mener de at evnen til maktanvendelse på avdelingsnivå ikke er fullt så god som det kreves, men til gjengjeld mener de at de er gode på enkeltmann og lag. Det kan synes som om dette samsvarer bra med Diesens mål om en sterk avdelingsidentitet. Videre er det respondenter som identifiserer seg sterkt med det å være i en fullvervet profesjonell avdeling og sånn sett ikke kunne tenke seg å tjenestegjøre i en

vernepliktig avdeling. Offiserskorpset er et annet fellesskap som respondentene primært identifiserer seg med. Begge disse to siste fellesskap viser en sterk profesjonsidentitet som også tilsynelatende er i samsvar med Diesens tanke.

Forskjeller i avdelingskulturene i Tmbn kommer til syne og blir en utfordring når grunnstrukturen i avdelingene endres før operasjoner utenlands. Respondenten er negativ til at blanding på tvers av tropp- og kompanistrukturer skjer for å møte krav om skreddersydde styrkepakker. Utfordringene med kulturforskjeller løses, men de mener det går mye tid bort i tiltak for å få alle på samme avdelingskultur. Det kan synes som om respondentene vet at dette er den nye hverdagen når det skal settes sammen enheter for tjeneste ute. Men de ønsker at det skal være en åpenhet i prosessen rundt dette, slik at de ikke etablerer forventninger som senere blir brutt. Det kan se ut til at endringen skjer på bakgrunn av forskjellig størrelse på de avdelinger som roterer på samme oppdraget, og at antallet personell må tilpasses.

Respondentene mener det er to klare forutsetninger for en profesjonskultur på lavere nivå. Det ene er felles erfaring, og det andre er kontinuitet. De mener at Tmbns erfaringer i Afghanistan påvirker profesjonskulturen i langt større grad enn incentiver og forordninger som blir igangsatt hjemme. Mangel på kontinuitet gir dårlig samvirkekompetansen innen bataljonen.

Respondentene mener at mangel på kontinuitet i tillegg gjør det vanskelig å få etablert ett kulturbærende fundament i avdelingen. Grenaderer og avdelingsbefal står for kort tid i stilling til at avdelingen kan bli god funksjonell. Det er på systemnivå de fleste respondentene har sitt primærfellesskap. Derfor er de klare på at profesjonskulturen må gis tid og kontinuitet slik at de blir gode innenfor samvirkesystemet. Respondentene er klare på at det er verdien av stridserfaring og ilddåp som skaper avdelingens kultur. Deres motivasjon er å få dra ut med avdelingen og ser det som det viktigste å få guttene hjem. Avdelingen former sin profesjonskultur basert på erfaringer fra strid og operasjoner. Det kan synes som om verdien av stridserfaring som viktig for profesjonskulturen finner gjenklang i det teoretiske perspektivet. Det ser ut til å være en positiv spiral når god stridserfaring gir god avdelingsfølelse og som gir god rekruttering. Utfordringen blir når den erfaring som er gjeldende ikke er direkte overførbar til en ny operasjon i en annen setting.

Studien støtter Ole Martin Brunborgs Masterstudie fra 2008 i hans antagelser om at det er spor av en krigerkultur på underordnet nivå innen profesjonskulturen i Tmbn. Men det er allikevel ikke mer enn spor. Respondentene er klare på at det i liten grad er tilrettelagt slik at en kan få dyrke denne krigerkulturen og bli virkelig gode på det. Innenfor dagens ordning med inntil 6 år på kontrakt så står grenaderene i gjennomsnitt bare 2 år. Respondentene mener at veien å gå for å

bedre på dette, er å tillate soldatrollen som yrke i Norge. Respondentene synes klar over at dette ikke er politisk gjennomførbart, men det primære for dem er å fokusere på at grenaderer og avdelingsbefal ikke ser seg tjent med å stå inne så lenge som de tillattes. Det synes som Tmbn har en utfordring i å fremme hva som er unikt med deres rolle all den tid de andre manøverbataljonene utfører de samme operasjonene. Det har vært, og er, talsmenn for at en profesjonell avdeling koster mer enn den smaker. Av ulike grunner, trolig økonomiske, ble aldri Tmbn nyttet slik som den var tiltenkt, og siste gang bataljonen var samlet utenlands var i Kosovo i 1999. Dette har gitt en forventningsbrist som kan spores hos respondentene.

Merkevaren Tmbn, står i følge respondenten, sterkt både internt og eksternt. Spesielt er de fornøyd med den kontinuitet og tradisjon de føler når tidligere samarbeidspartnere gjenkjenner dem. De har inntrykk av merkenavnet Tmbn er forbundet med kvalitet og kompetanse. Flere mener at det er viktigere å dyrke fellesskapene i fagtropper og kompani/eskadroner. Et fellesskap de ønsker å identifisere med egne kompanimerker. Andre respondenter er ikke enige i dette, og mener unødvendig mye støy følger av de interne kulturforskjellene. Det kan synes som den opplevde friksjonen går på hvilket nivå avdelingskulturen skal bygges og henger trolig sammen en forskjell som har eksistert siden omorganiseringen av Tmbn i 2003. Skillelinjene går på kompaninivå. Når det gjelder evne til å dyrke og opprettholde avdelingens historie og tradisjon, så mener respondentene at det lider av for lite miljø og for liten kontinuitet. Det fører til en avdelingskultur som er personavhengig og, i følge respondentene, har lett for å sprike i forhold til de andre kulturene i Tmbn.

Respondentene ser de fordeler mangfold i avdelingen gir. Genderfokus i operasjonene utenlands, og vervede med minoritetsbakgrunn gir en fordel i de utfordringer avdelingene møter.

Ivaretagelse av nettverk til familiene gir bedre avdelingsfølelse hjemme. Men Tmbn har liten kvinnerepresentasjon. Utfordringen med rekruttering av kvinner til Forsvaret, føles ikke noe mindre i Tmbn. I tillegg kan det ha årsak i at kvinner ikke ser på Tmbn som en attraktiv arbeidsplass, samt at Tmbn kan ha en for streng profil med fysiske opptakskrav.

Respondentene er av den oppfatning at de normative autorative verdigrunnlag samsvarer lite med soldatenes hverdag i operasjoner utenlands. En revidering av verdigrunnlaget i Tmbn er nært forstående i følge respondentene. Synet på at verdigrunnlaget er utdatert kan synes noe ensidig og subjektivt. Som diskursen om krigerkultur kontra soldatkultur viser, så følger eksterne med i utvikling på dette området og vil gjerne ha et ord med i laget. Utfordringen med denne syntesen er om det kan gi noe substansielt til både soldatnivået og ledelsesnivået.

Respondentene forventer ingen anerkjennelse utenfor avdelingen for godt utført oppdrag. Det registreres likevel som et savn hos respondentene at de kun kan forvente anerkjennelse innefra. Det ser ut til at denne kjensgjerningen sammenfaller med Diesens mening om at en ikke kan forvente at noen utenfor vil forstå. Dette kan også forstås i rammen av Cokers tese om at Clausewitz' triade er brutt og at det er ingen vei tilbake.<sup>125</sup>

Respondentene det funksjonelle og dyrker den instrumentelle evnen. Samtidig presiserer at dette ikke er en motivasjon som stå alene. De har også ideelle forestillinger om sin rolle som soldat og offiser. De ser på seg selv som statens maktmiddel og har høyverdige idealer i form av å beskytte nasjonen og folket. Når respondentene skal klarlegge hva som meningsbærende for deres deltagelse i operasjoner ute er de klare på at de identifiserer seg med det overordnede formålet. Det kan synes om respondentene kan innta forskjellige roller og perspektiver om meningsbæring, avhengig av operasjon, tid og sted. Ordene kall og offer kan synes noe vanskelig å snakke om i en intervjusituasjon, men det er inntrykk av at dette også ligger sterkt fremme i bevisstheten til respondentene. I teoriperspektivet for studien blir Haaland sine tre rollepersepsjoner listet. Hun påpeker at en offiser kan identifisere seg med flere, eller alle rollene samtidig.<sup>126</sup> Det synes som det samme gjelder for hva den enkelte mener er beveggrunn for valg av yrke og profesjon. Samme respondent viser klare trekk av profesjonalisme ved et eksempel og klare eksistensielle trekk ved annet eksempel. Det viser at det er en dynamikk rundt det meningsbærende.

Respondentene mener det er lite samsvar mellom den avdelingen som sendes ut og det oppdrag de faktisk blir satt til. De mener det peker på en ledelse som mangler ansvarlighet og kredibilitet. En større åpenhet om implikasjoner av oppdragene ville gitt et bedre inntrykk av ledelsens ansvarlighet. Utsagnet om fravær av ansvarlig ledelse kan tolkes som respondentenes brutte forventninger til hva de faktisk skulle få av oppdrag. Nå sier de også at informasjon om oppdraget, også negativ, vitner om ansvarlighet. Enkelte mener også at Forsvarets ledelse kan si nei til oppdrag. Ut fra det teoretiske perspektiv som studien nytter så kan det synes som et langt steg vekk fra den totale lojalitet til samfunnet som Forsvaret er avkrevd, om militærmakten skulle takke nei til et oppdrag.

Når det gjelder rammefaktorer som påvirker profesjonskulturen så trekker respondentene frem de forhold som gjør at avdelingsbefal og grenaderer velger å slutte før oppnådd maksimal grense.<sup>127</sup> Dette dreier seg om faktorer som boligsituasjon, muligheter for karriere og et system som er

---

<sup>125</sup> Coker 2001 s. 95

<sup>126</sup> Haaland 2009 s. 53

<sup>127</sup> Maksimal tillatt kontraktstid for avdelingsbefal er 15 år og for grenaderer 6 år.

tilpasset deres arbeidssituasjon. Det betyr materiell, trening og behandlingsopplegg som er tilpasset den vervede soldat. Uten denne kontinuiteten vil ikke respondentene si at de innehar en profesjonskultur på sitt nivå. Og de ser ikke at det er mulig å oppnå denne ambisjonen med dagens ordning. Det kan synes som om Tmbn sin unike rolle som fullvervet avdeling er underlagt et støttere regime som er tilpasset en vanlig vernepliktig avdeling. På den andre siden så ruller Hærens avdelinger på de samme operasjonene og er forutsatt å stille på like vilkår. Et tredje forhold som en respondent påpeker, er at det var en periode etter omorganiseringen hvor Tmbn var i førsterekke på de fleste områder og ble godt vant med å få dekt behovene. Noe som ikke lar seg gjøre i dag.

Dette er en kvalitativ studie med få respondenter. Det er ikke gitt at de sitter med sannheten og det kan tenkes at andre respondenter i samme avdeling ville gitt andre svar. Men med bakgrunn i respondentenes svar så kan en sette opp en påstand som kan falsifiseres. Hvis Diesen og FFOD 07 sitt mål om en profesjonskultur er etablert Tmbn, så vil en følelse av det motsatte hos respondentene være en falsifisering av denne påstand. Kriteriene for en slik profesjonskultur kan utledes fra problemformuleringen i kapittel 1 til å være:

*En kultur bygget på sterk profesjons og avdelingsidentitet:* Respondentene identifiserer seg sterkt med både profesjon og avdeling som sin primære fellesskap. Således kan det tolkes som kriteriet er oppfylt.

*Avdelingen er det nye verdifellesskapet:* Enkelte respondenter kan tolkes slik, men det er avhengig av situasjon, tid, sted og hvor den enkelte er i livet. Det kan synes som om forholdene enda ikke ligger til rette for at man dyrke avdelingen frem til å bli det nye verdifellesskapet. Det er vanskelig å se at kriteriet er oppfylt.

*Kjernen er gjennomføring av operasjoner:* Fokus på det funksjonelle går igjen hos alle respondenter. Det har også vært deres motivasjon for å tjenestegjøre ved Tmbn. Flere ser at det er gjennom felles erfaring i operasjoner ute at man får bekreftet at man har trent på de riktige ting hjemme. Det er dog en betenkelighet hos respondentene at avdelingen som sendes ut ikke samsvarer med operasjonen. Kriteriet ses likevel som oppfylt.

*Avdelingene skal ha fokus alene på den militære innsatsens egenverdi:* Respondenten mener de må tilsutte seg formålet med operasjonen for å ha motivasjon for å delta. De ser ikke at det kun er plikt til avdelingen eller kun motivasjonen om å ikke svikte gruppen som skal være meningsbærende. Kriteriet tolkes som ikke oppfylt.

Med bakgrunn i påstanden om at en profesjonskultur som Diesen og FFOD 07 beskriver er etablert i Tmbn, så anses den som falsifisert. Et utvalg med andre respondenter fra samme avdeling kunne gitt et annet inntrykk. Men likevel siden ingen av respondentene i denne studien fullt ut tilslutter seg dette, kan det se ut til profesjonskulturen ikke er etablert. Men med to av fire kriterier oppfylt så kan det se ut til at det kan være deler av en slik profesjonskultur som er etablert. I hvilken grad profesjonskulturen i Tmbn anses som etablert, i følge respondentene, er å lese i studien i sin helhet.

#### 6.1.1 Veien videre

Denne studien har basert seg på et lite antall kvalitative intervjuer hvor formålet har vært å gå i dybden. Det fremkom tydelig under datahenting at det var andre spennende innfallsvinkler for å få andre tolkninger av fellesskapene og kulturen i Tmbn. Spesielt ville sosialantropologiske vinklinger kunne gitt god utfylling i tillegg til det militærsosiologiske. Det er trolig mye god empiri å hente for den som kan tilegne tid og anledning for å gå inn i avdelingen. For fremtidig forskere kunne deltagende observasjon vært en aktuell forskningsmetode å anbefale.

## Definisjoner og forkortelser

FAC	Forward Air Controller – Ildleder for nærstøtte av kampfly.
FIST-H	Forsvarets innsatsstyrke - Hær
FSK	Forsvarets spesialkommando
HRF	High Readiness Force
IFOR	Implementation Force
IRF	Immediate Reaction Force
KJK	Kystjegerkommandoen
Mekkp 4	Mekanisert infanterikompani 4, Telemark bataljon
KOP	Kampoppsettingsplan
Samvirkesystem	En militær avdeling der ulike troppearter bidrar med våpen og kapasiteter som gir synergi og ønsket effekt.
Strvesk 1	Stridsvognseskadron 1, Telemark bataljon
UNPROFOR	United Nations Protection Force
QRF	Quick Reaction Force, Hurtig reaksjonsstyrke, gjerne sjefens ubundne reserve for oppdukkende trusler



## Litteraturliste

- Batistelli, F. (1997). *Peacekeeping and the postmodern soldier*. Utskrift av artikkel fra EBSCOhost. Source: Armed Forces & Society. Transaction Publishers; Spring 97, Vol 23 Issue 3, p 467 – 484.
- Berger, P. L. & Thomas L. (1966). *The Social Construction of Reality*. Penguin Books Ltd, England
- Boëne, B. (2003). *The military as a tribe among tribes*. I: G. Caforio (ed.): *Handbook of the sociology of the military*. New York: Kluwer Academic.
- Brunborg, O. M. (2008). *På sporet av en norsk krigerkultur: Norks militær holdning til krig og bruk av militær makt ved begynnelsen av to århundrer*. Oslo: Forsvarets stabsskole.
- Coker, C. (2001). *Humane warfare*. London: Routledge, 2001.
- Coker, C. (2007). *The warrior ethos. Military culture and the war on terror*. Oxon: Routledge.
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design*. California: SAGE Publications, Inc, Thousand Oaks.
- Diesen, S. (2005). *Mot et allianseintegrert forsvar*. I Matlary, J. H. og Østerud, Ø. (red). *Mot et avnasjonalisert forvar?* Oslo: Abstrakt forlag.
- Diesen, S. (2006). *Forsvarets omstilling*. Dagbladet 12. mars 2004.
- Egeland, J. O. (2008). *Krigens to ansikter*. Dagbladet 13. okt 2008. s. 3.
- Egeland, J. O. (2009). *Den tause krigen*. Dagbladet 25. apr 2009. s. 62.
- Forsvarsstaben (2007). *Forsvarets fellesoperative doktrine*. Oslo: Forsvarsstaben.
- Forsvarets innsatsstyrke – Hær (u. å.) *Verdigrunnlag Telemark bataljon*. Rena: Forsvarets innsatsstyrke – Hær
- Forsvarets overkommando/Hærstaben. (1990). UD 1-1-3, *Honnørreglement for Hæren*. Oslo.
- Haaland, T. L. (2007). *Small forces with a global outreach*. Oslo: University of Oslo.
- Haaland, T. L. (2009). *Den norske militære profesjonsidentiteten: Krigeren, hjemlandsforsvareren og statsansatt tjenestemann. Krigerkultur i en fredsnasjon*. (red) Edstrøm, H. Lunde, N. T. Matlary, J. H. Abstrakt forlag, Oslo.
- Heier, T. (2007). *Verneplikt og forsvarsevne*. Norsk militært tidsskrift. nr 1/2007.Oslo: s.n.
- Hærstaben. (2005). *Trening for operasjoner*. Lobo media.

- Hovi, J. & Rasch, B. E. (1996). *Sammfunnsvitenskapelige analyseprinsipper*. Bergen – Sandvike: Fagbokforlaget.
- Huntington, S. P. (2005), *The soldier and the state – The theory and politics of civil-military relations*, New York: Vintage Books, 1964, ny utg. 2005.
- Jakobsen, P. V. (2006). *Nordic approaches to peace operations: A new model in the making?* London & New York: Routledge.
- Janowitz, M. (1960). *The professional soldier – A social and political portrait*, Glencoe: Free press of Glencoe.
- Jensen, A. L. (2008). *Den militære profesjonsidentitet : en studie av norske Krigsskolekadetters identitetsdanning*. Masteroppgave i Pedagogikk, Universitetet i Oslo.
- Johansen, R. B. (2007). *Fra idealisme og plikt til rettigheter og leiesoldat: er profesjonalisme som strategi relevant for oppdragsløsning, spesielt i INTOPS?: en kvantitativ kartlegging av forekomst og variasjon av yrkesforståelsen ved Kystjegerkommandoen*. Oslo: Forsvarets stabsskole.
- Johansen, S. R. (2009). *Rett til å drepe – plikt til å dø: Den militære profesjon i et rettslig lys. Krigerkultur i en fredsnasjon*. (red) Edstrøm, H. Lunde, N. T. Matlary, J. H. Abstrakt forlag, Oslo.
- Kristiansen, S. T. (200X). *En framtid som avdelingsbefal i Hæren?* Kopi av forfatters manuskript til artikkle i Norsk militært tidsskrift 1:2008.
- Lunde, N. T og Matlary, J. H (2008). *Når krig blir fred og fred blir krig: Etiske utfordringer for soldaten, Etikk og Militærmakt*, red.2008. Oslo: Universitetsforlaget.
- Lunde, N. T. (2009). *Profesjonsetiske strategier: Nasjonal konsensus, liberal tipasning og konservativ avskjerming. Krigerkultur i en fredsnasjon*. (red) Edstrøm, H. Lunde, N. T. Matlary, J. H. Abstrakt forlag, Oslo.
- Manji, I. (2009). *Hva betyr det å vinne?* Dagbladet 24. apr 2009. Side 55.
- Matlary, J. H. (2009). *Kriger I kamuflasje: Profesjonen og politikken. Krigerkultur i en fredsnasjon*. (red) Edstrøm, H. Lunde, N. T. Matlary, J. H. Abstrakt forlag, Oslo.

- Meulen, J. (2000). *The Netherlands: The final professionalization of the military*, i Moskos, C. C., Williams, J. A. & Segal, D. R. (eds): *The postmodern military: Armed Forces after the cold war*, New York: Oxford University Press.
- Moskos, C. C. (1977). *From institution to occupation. trends in military organization*, Armed Forces and Society, vol. 4, no. 1, s. 41-50.
- Nuciari, M. (2007). *National differences in military values and civilian values: is the gap culture-free or culture-bound? Cultural differences between the military and the parent society in democratic countries*. (ed) Caforio, G. Elsevier. Amsterdam.
- Repstad, P. (2007). *Mellom nærhet og distanse : Kvalitative metoder i samfunnsfag*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Svendsen, J. A (2008). *Det norske Forsvaret i internasjonale operasjoner – utfordringer i møte med private militære aktører*. Oslo: Forsvarets stabsskole.
- Telemark bataljon. (2009). *Statutter for Den Grønne Leidang*. i.n. Elektronisk kopi mottat
- Ydstebø, P. (2009). *Kriger eller soldat? Krigerkultur i en fredsnasjon*. (red) Edstrøm, H. Lunde, N. T. Matlary, J. H. Abstrakt forlag, Oslo.
- Ulriksen, S. (2002). *Den norske forsvarstradisjonen*. Oslo: Pax Forlag.
- Withworth, S. (2004). *Men militarism and un peacekeeping. A gendered analysis*, Boulder: Lynne Rienner Publishers.

## Websider

Bateman, R. (2009). *Soldiers and Warriors*. Funnet på verdensveven 9. mai 2009 på Washington Post hjemmeside. Artikkel datert 18. sept 2008.

[http://voices.washingtonpost.com/inteldump/2008/09/soldiers\\_and\\_warriors.html](http://voices.washingtonpost.com/inteldump/2008/09/soldiers_and_warriors.html)

Diesen, S. (2001). *Intervensjonsonsforsvar/invasjonsforsvar - Ja takk, begge deler?* PACEM 1:2000. Funnet på verdensveven 14. april 2009.

<http://www.pacem.no/2000/1/1intervensjon/08diesen/>

Diesen, S. (2008). *Den nye krigerkulturen*. Aftenposten 18. des 2008. Funnet på verdensveven 24. mai 2009. <http://www.aftenposten.no/meninger/kronikker/article2830521.ece>

Eriksson, M. (2007). *Är det möjligt att utveckla en relevant militär professions-identitet i Norge?* PACEM 10:1 s. 21-37. Feltprestkorpsset. <http://www.pacem.no/2007/1/1milit/3eriksson/>

Forsvarsnett, *Gjennomføringsplanen 2005-2008*, Mars 2006. Funnet på verdensveven 20. mai 2009. [http://www.mil.no/multimedia/archive/00083/H\\_rens\\_gjennomf\\_ring\\_83507a.pdf](http://www.mil.no/multimedia/archive/00083/H_rens_gjennomf_ring_83507a.pdf)

Hægessæther, A. P. (2007). *Marines don't do that! Et kritisk og konstruktivt søkelys på dydsetikken som militær profesjonsetikk, sett I et luthersk perspektiv*. Pacem 10:1/2007 s.39 – 50. Funnet på verdensveven 25. mai 2009. <http://www.pacem.no/2007/1/1milit/4hagesther/>

Norske ordbøker. Funnet på verdensveven 25. mai 2009.

<http://www.dokpro.uio.no/perl/ordboksoek/ordbok.cgi?OPP=%E6rekj%E6r&ordbok=bokmaal&s=n&alfabet=n&renset=j>

Forsvarsnett: *Hærens fremste soldat*. Funnet på verdensveven 24. mai 2009.

<http://www.mil.no/start/article.jhtml?articleID=177686>

Forsvarsnett, *Telemark bataljon*: Funnet på verdensveven 14. mai 2009.

<http://www.mil.no/haren/styrker/tmbn/start/>

Jacobsen, J. O. (2005). *Den militære organisasjons møte med den nye individualismen*. PACEM 2:2005. Funnet på verdensveven 20. april 2009. <http://www.pacem.no/2005/2/1krig/05jacobsen/>

Klevberg, K. (2007). *Be som du aldri før har bedt!* PACEM 1:2007. Funnet på Verdensveven 25. mai 2009. <http://www.pacem.no/2007/1/2strid/5klevberg/>

Norske ordbøker. Funnet på verdensveven 25. mai 2009.

<http://www.dokpro.uio.no/ordboksoek.html>

Telemark bataljon veteranforening. Funnet på verdensveven 20. april 2009. <http://www.tmbn-veteran.no/hvorfor.html>

Wikipeda: Telemarksbataljonen. Funnet på verdensveven 21. mai 2009.  
<http://no.wikipedia.org/wiki/Telemarksbataljonen>

## Vedlegg 1: Informasjon og samtykke

### "HVILKE PROSESSER DANNER GRUNNLAG FOR EN PROFESJONELL AVDELINGSKULTUR I TELEMARK BATALJON?"

#### Informasjon og samtykke om intervju

**Sted: Elverum**

**Dato: 24. april 2009**

#### Innledning

Dette informasjonsskrivet rundt min Masteroppgave er ment som en forespørsel til deg om du ønsker å delta i intervju.

Jeg presiserer at deltagelse er frivillig at samtykke kan trekkes tilbake så lenge studien pågår uten at du behøver å oppgi grunn.

Dersom du ikke er villig til å delta i studien eller senere velger å trekke deg, så vil det ikke få innvirkning på ditt forhold til Forsvaret.

#### Bakgrunn

Jeg er for tiden Masterstudent ved FSTS og skal se nærmere på hvilke prosesser i Telemarksbataljonen (Tmbn) som danner grunnlag for en profesjonell avdelingskultur. Oppgaven skal jeg levere inn 25. mai 2009. Min veileder på Forsvarets stabsskole er Oberstløytnant Nils Terje Lunde, e-mailadr: nlunde@fhs.mil.no, tlf mil 0510 5583, siv 23095583 .

Jeg er interessert i ditt syn på hva som kjennetegner dagens profesjonskultur i Tmbn og hvilke prosesser som fremmer profesjonsfellesskapet Tmbn.

Du er ønsket som respondent fordi du har erfaring fra tjeneste i internasjonale operasjoner under kamplignende forhold.

#### Definisjon

Med profesjonskultur så mener jeg den kultur som dyrker frem profesjonelle utøvere av militærmakt. Med militærmakt mener jeg det som gjør oss forskjellige fra sivile aktører i en operasjon, nemlig utøvelse og forvaltning av vold.

#### Gjennomføring

Denne informasjonen beskriver hovedpunktene i de temaer jeg ønsker at samtalen skal dreie seg rundt. Jeg er interessert i din fremstilling av hvordan du oppfatter temaet.

Du vil i masteroppgaven være anonymisert som kilde. Jeg vil gjerne bruke diktafon under intervjuet. Intervjuet vil ta rundt en time.

Det vil etter intervjuene være aktuelt å innhente opplysninger fra deg via e-post og stille oppklarende spørsmål.

#### Oppbevaring av datamaterialet

##### Under prosjektet

Etter intervju med diktafon blir intervjuet overført til bærbar PC hvor hver lydfil lagres elektronisk med et løpende nummer og vil ikke ha filnavn knyttet til person. Liste som knytter løpenummer til navn vil oppbevares adskilt av undertegnede for å ivareta konfidensialitet. Lydfiler vil bli slettet fra diktafon etter overføring til egen PC. Filer på bærbar PC er utstyrt med brukernavn og passord og vil når den ikke er under tilsyn, være innelåst.

De transkriberte intervjuene vil oppbevares elektronisk, ikke inneholde navn men inneha det samme løpenummer.

Likeledes vil e-mail, referat fra samtaler og oppklarende spørsmål oppbevares elektronisk med det samme løpenummeret.

All data på bærbar PC vil slettes ved prosjektets slutt og senest før innlevering av denne.

Det vil kun være undertegnede og veileder som har tilgang til personidentifiserbare opplysninger.

## Etter prosjektet

Etter prosjektets slutt, ved sensur av Masteroppgaven medio juni 2009, vil lydfiler og transkriberte intervju overføres elektronisk til en minnestick. Liste over løpenummer og personopplysninger vil oppbevares i forseglet konvolutt. Dette vil så oppbevares nedlåst i oppbevaringssafe. Datamaterialet oppbevares i inntil 5 år av hensyn til etterprøving av resultatene fra andre forskere. Det vil i så tilfelle innhentes nytt samtykke fra de intervjuede om dette. Datamaterialet vil bli anonymisert og lydfiler slettet senest innen utgangen av mai 2014.

Prosjektet er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS, og de vil 31.05.2014 rette en henvendelse til Forsvarets stabsskole angående status for behandlingen av personopplysninger.

## Forberedelse

Det er fint hvis du går gjennom temaene i forkant av vår samtale, da noe av dette krever litt "påloggingstid".

## Temaer for intervju

### Den profesjonelle soldat

Hensikt med dette punktet er å samtale rundt hva du mener kjennetegner profesjonen eller yrket som soldat/offiser i Norge i dag?

Stikkord er roller som: Kriger, Hjemlandsforsvarer, Leiesoldat eller Statsansatt.

### Egen erfaring

Jeg ønsker å knytte dine meninger om profesjonskultur opp mot de erfaringer du har gjort deg i operasjoner utenlands. Hva er din operative bakgrunn?

### Eget ståsted

Hensikt med dette tema er å finne ut i hvilken grad profesjonsfellesskapet er tilstede i din hverdag.

Et meget interessant tema er hvor du og dine kolleger henter sin anerkjennelse fra.

### Telemarksbataljonen

I dette punktet vil jeg vite din mening om hva som kjennetegner dagens profesjonskultur i Tmbn og hvilke prosesser som danner grunnlaget for profesjonsfellesskapet Tmbn.

### Avslutning

Jeg vil gjerne vite i hvilken grad du synes temaet er relevant for de utfordringer du møter i din hverdag.

Jeg ser frem til en givende samtale. Med vennlig hilsen

Kjell Rune Forsjord

Major/Masterstudent FSTS Kull 3

Tlf 90892876

e-mail FISBASIS: Forsjord, Kjell Rune

e-mail ugradert: kforsjord@fhs.mil.no

---

## SAMTYKKEERKLÆRING

Jeg har mottatt skriftlig og muntlig informasjon og er villig til å delta i studien.

---

Signatur

---

Dato

## Vedlegg 2: Intervjuguide

### Intervjuguide 30. januar 2009

Hvilke prosesser danner grunnlag for en profesjonell avdelingskultur i Telemarksbataljonen?

#### Innledning

##### Bakgrunn

Jeg er for tiden Masterstudent ved FSTS og skal se nærmere på i hvilken grad Hærens profesjonskultur er avhengig av et profesjonsfelleskap. Jeg vil også se på hva som særpreger det profesjonsfelleskapet vi har i dag. Oppgaven skal jeg levere inn 25. mai 2009.

Bakgrunn for min oppgave er FSJ'ens påstand i august 2008 om at Norske militære er mere norske enn de er militære. Han har understreket behovet for et mere profesjonelt offiserskorps.

Hæren har gjennom siste års endringer vært i en stadig søken etter den rette organisasjonen hvor en ønsket profesjonskultur skal få lov til å gro frem (Prosjekt Jupiter og Venus i Hæren). Avdelinger som var knyttet opp til historiske regimenter og garnisoner som nå er avviklet, har måtte etablere nye fundament for sin avdelingskultur. Avdelinger og våpengrener har tilpasset seg nye oppgaver.

Jeg er interessert i ditt syn på hva som kjennetegner dagens profesjonskultur og i hvilken grad profesjonsfellesskapet betyr noe i denne sammenhengen.

##### Definisjon

Med profesjonskultur så mener jeg den kultur som dyrker frem profesjonelle utøvere av militærmakt. Med militærmakt mener jeg det som gjør oss forskjellige fra sivile aktører i en operasjon, nemlig utøvelse og forvaltning av vold.

##### Intervjuform

Denne intervjuguiden er egentlig ment som en momentliste for temaer jeg ønsker at samtalen skal dreie seg rundt. Jeg er interessert i din fremstilling av hvordan du oppfatter temaet. Jeg ønsker i oppgaven å kunne vise til hvor jeg har informasjonen i fra og ønsker ikke å anonymisere deg som kilde. Jeg vil gjerne bruke diktafon under intervjuet.

##### Eksempler

Jeg setter pris på om du kan underbygge svarene med konkrete eksempler og hendelser fra avdelingen og tjenesten.

#### Den profesjonelle soldat

Hensikt med dette punktet er å samtale rundt hva du mener kjennetegner profesjonen eller yrket som soldat i Norge i dag.

##### Hva legger du i ordet profesjonell soldat?



## Egen erfaring

Jeg ønsker å knytte dine meninger om profesjonskultur opp mot de erfaringer du har gjort deg i operasjoner utenlands.

### Kan du kort beskrive din egen profesjonelle erfaring?

Stilling nå

Bakgrunn skole og tjeneste

Alder

Sivilstand

## Eget ståsted

Hensikt med dette tema er å finne ut i hvilken grad profesjonsfellesskapet er tilstede i din hverdag.

Hvilke profesjonsfellesskap representerer du (hvilken avdeling, gruppe, bransje, våpengren identifiserer du deg med)?

I hvilken grad mener du at du er en del av et profesjonsfellesskap?

Hvor har du ditt profesjonsfellesskap?

Hvordan var det for deg å komme inn i dette profesjonsfellesskapet?

- Hvor lang tid?

- Kompetansenivå?

- Dørvoktere og lignende?

- Innvielseritualer og lignende?

Er det forskjell på profesjonsfellesskapet og avdelingsfellesskapet?

Hva kjennetegner ditt profesjonsfellesskap mtp riter, symboler, tradisjoner, æresbegreper og lignende?

Betrakter du det som en profesjonskultur som du er stolt av?

Hvilken gruppe ønsker dere ikke å identifisere dere med?

Hvis du har identifisert flere fellesskap, hvordan vil du rangere disse etter betydning for profesjonskulturen?

I hvilken grad er du avhengig av en avdelingskultur som plattform for din profesjonsidentitet?

Hvor henter du din anerkjennelse fra?

Hva er din motivasjon for å tjenestegjøre i operasjoner utenlands?

## Telemarksbataljonen

I dette punktet vil jeg vite din mening om hva som kjennetegner dagens profesjonskultur i Tmbn og hvilke prosesser som danner grunnlaget for profesjonsfellesskapet Tmbn.

**6.2 I hvilken grad mener du en profesjonskultur er avhengig av et fast profesjonsfellesskap?**

**6.3 På hvilket nivå mener du en profesjonskultur hører hjemme (kompani, bn, våpengren, forsvarsgren)?**

**6.4 Hvilke faktorer mener du fremstår som sentrale i byggingen av profesjons- eller avdelingskultur? (symboler, tradisjoner, ritualer, kameratskap, felles erfaringer, oppdragene osv).**

**6.5 I hvilken grad er det åpent og lukket**

**6.6 Ser du det som eksklusivt i samfunnet for øvrig?**

**6.7 Hva skjer hvis det er noen som ikke tillates inn i avdelingsfellesskapet?**

**6.8 I hvilken grad er kjønnsroller et mønster i avdelingen?**

**6.9 Hvilken betydning har avdelingens verdigrunnlag?**

**6.10 Hvilken rolle mener du offiserskodeksen har i dette?**

**6.11 Hvilken betydning har begrepene respekt, ansvar og mot?**

## **7 Avslutning**

**7.1 I hvilken grad synes du at det vi har snakket om er viktig for profesjonskulturen?**

Hvis du etter en tid har ytterligere tanker og meninger om tema så nøl ikke med å kontakte meg på tlf eller e-mail. Hvis det er greit for deg kan jeg tenke meg å ta kontakt i ettertid for å utdype evt sprm eller be om forklaring på uttalelser. Jeg er veldig takknemlig for at satte av tid til denne samtalen.